

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PIC

DIRECCIÓN TALENTO HUMANO

LOTERÍA DE MEDELLÍN

VIGENCIA 2026

Aprobado el 28 de enero de 2026, mediante Acta N°4 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

INTRODUCCIÓN

El **Plan Institucional de Capacitación** es el conjunto articulado de acciones orientadas a fortalecer las habilidades, los conocimientos y el desarrollo de competencias de los servidores públicos, mediante procesos de capacitación, formación y aprendizaje alineados con objetivos estratégicos de la entidad. Su propósito es contribuir al mejoramiento continuo de los procesos institucionales y al fortalecimiento de la capacidad laboral, tanto a nivel individual como de equipo, con el fin de alcanzar los resultados y metas establecidos por la entidad pública.

Adicionalmente, el Plan busca promover el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización permanente, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias, en los ámbitos individual y organizacional. Esta orientación responde a las necesidades identificadas por los servidores públicos durante el proceso de detección de requerimientos de capacitación, correspondiente al periodo correspondiente a la vigencia 2026.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar de manera integral las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, mediante la implementación de programas de capacitación internos y externos que consoliden sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. Esto con el fin de mejorar el desempeño individual y colectivo, optimizar los procesos institucionales y contribuir al cumplimiento de los objetivos, resultados y metas estratégicas de la Entidad.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Identificar** las necesidades de capacitación laboral, técnica y comportamental de los servidores públicos, con base en los perfiles de cargo, las evaluaciones de desempeño y los requerimientos institucionales.
- **Diseñar y planificar** programas de capacitación internos y externos que respondan a las necesidades detectadas y contribuyan al fortalecimiento integral de las competencias de los servidores.
- **Implementar** acciones de formación que promuevan la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales.
- **Fomentar** el desarrollo de competencias comportamentales que fortalezcan la ética pública, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, el servicio al ciudadano y la integridad en el ejercicio de la función.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

- **Evaluar** el impacto de las capacitaciones realizadas, mediante instrumentos que permitan medir el aprendizaje, la transferencia al puesto de trabajo y el aporte al mejoramiento del desempeño institucional.
- **Promover** espacios de formación continua que impulsen el crecimiento profesional de los servidores y contribuyan a la consolidación de un entorno laboral productivo y orientado a resultados.
- **Articular** las acciones de capacitación con las metas estratégicas, los procesos institucionales y los planes complementarios de Talento Humano, garantizando su coherencia y pertinencia

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los servidores vinculados a la planta de personal de la Lotería de Medellín, garantizando el acceso a las acciones formativas siempre que estas se ajusten a la disponibilidad presupuestal y a las necesidades de capacitación identificadas por la Entidad. Su alcance comprende la participación de los funcionarios en los programas, actividades y procesos de formación definidos para el fortalecimiento de sus competencias laborales, técnicas y comportamentales, en coherencia con los objetivos institucionales y estratégicos.

3. BASE LEGAL

Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36: “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998: Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40: Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004: Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de 2006: Por la cual se dictan 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.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005): Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004: Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

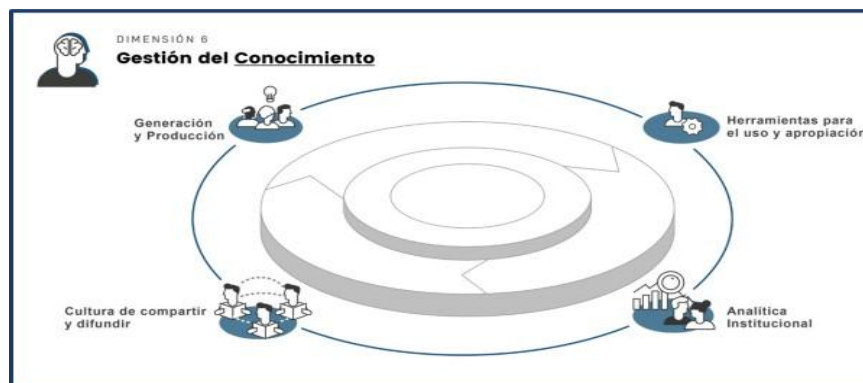
4. DEFINICIONES

- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con 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 cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).
- **Competencias Laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo; esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Competencias funcionales:** Se refieren a la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el empleado público debe demostrar.
- **Competencias comportamentales:** Conjunto de características de la conducta que se exigen como estándares básicos para el desempeño del empleo, atiende a la motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y rasgos de personalidad.
- **Conocimientos básicos o esenciales:** Comprenden el conjunto de teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos del saber que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para alcanzar los criterios de desempeño.
- **Programas de Capacitación:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los servidores públicos de la Lotería de Medellín, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan, mejoramiento continuo de la competencia para incrementar los niveles de eficiencia eficacia y

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

productividad en todas la áreas de la Entidad; por lo tanto la capacitación siempre estará orientada a fortalecer las competencias inherentes a las funciones de cada cargo y debe guardar relación exclusiva con ellas.

- **Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un plan educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.



EJES TEMATICOS

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:

EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

Generación y producción: La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad.

Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para el Plan de Capacitación.



Figura 5. Creación del Valor Público
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública con base en Moreno. M. 2009

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

El concepto de identidad en el ámbito de los servidores públicos se basa en la comprensión de Bloom (2008), quien sugiere que la identificación es un impulso intrínseco que lleva a los individuos a reconocerse en los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social. Aunque este proceso puede no ser evidente constantemente, las personas buscan activamente construir su identidad. Asimismo, Bloom (1990: 23) señala que cada ser humano busca mejorar y proteger su identidad, un aspecto fundamental que, desde esta perspectiva, debería centrarse en la ética pública para los servidores.

Desde una mirada filosófica, Pastrana (2018) define la identidad como todo aquello que determina la esencia de algo. Aplicado al contexto de las entidades públicas y el Estado en general, la identidad se convierte en una propiedad que motiva y guía el comportamiento de quienes sirven desde el sector público, contribuyendo a la mejora constante de Colombia y su sociedad.

Wendt (1999) sostiene que la identidad es esencialmente una cualidad subjetiva arraigada en la comprensión que el individuo tiene de sí mismo y de la sociedad en la que vive. En este sentido, si los servidores públicos reflejan en su actuar diario esta característica, que forma parte integral de su perfil profesional y actitud laboral, contribuirán positivamente a que la entidad y el Estado brinden un servicio más eficiente al ciudadano. Esta mejora en la prestación de servicios se reflejará en la confianza que la sociedad deposita en el Estado.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Resultados del diagnóstico del PIC

Para identificar las necesidades del PIC 2025, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, a través de un formato entregado a cada funcionarios desde el 1 de octubre hasta el 6 de diciembre del 2025; contando con una participación de 37.7 % de los servidores públicos.

De igual manera, se creó una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico, con piezas gráficas, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC.

Asimismo, con la participación de todos los líderes de los procesos se efectuaron reuniones en todas las áreas para obtener las necesidades de capacitación para la vigencia 2025.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber - Hacer:	Gestión de aprendizaje institucional
Saber - Ser:	Trabajo en equipo y liderazgo

Eje 2. Creación de Valor Público

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía

Saber - Saber:	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber - Hacer:	Gestión de aprendizaje institucional
Saber - Ser:	Trabajo en equipo y liderazgo

Eje 3. Transformación Digital

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Automatización de procesos
Saber - Ser:	Comunicación y lenguaje tecnológico

Eje 4. Probidad y ética de lo público

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Saber - Saber:	Integridad del servidor público.
Saber - Hacer:	Atención social con orientación a población vulnerable y el bien social.
Saber - Ser:	Orientación a la igualdad y justicia.

Adicional, conforme al plan de capacitación, y las necesidades particulares de Función Pública se identificaron considerar e incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

➤ Metodologías de enseñanza-aprendizaje para fortalecer el proceso de transferencia de conocimiento.

- Trabajo en equipo y compañerismo.
- Estrés laboral.
- Liderazgo.
- Sistemas de información y de gestión institucional.
- Políticas públicas.
- Herramientas ofimáticas.
- Redacción.
- Habilidades blandas.
- Relaciones personales.
- Cursos manejo de datos y herramientas Excel.

Las actividades se desarrollarán a través de diferentes Entidades públicas y privadas e instituciones de educación superior.

Las capacitaciones se desarrollarán según el cronograma establecido en el Dirección de Gestión Humana y se hará el seguimiento en la Matriz de Seguimiento Actividades Plan Institucional de Capacitación.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Medición de cumplimiento

Indicador de Cumplimiento

Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.

Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.

Indicador de Cumplimiento

Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.

Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.

INDUCCIÓN

La Inducción en la Lotería de Medellín establece las acciones y parámetros esenciales para fortalecer la gestión del conocimiento en los procedimientos de capacitación. En este contexto, las actividades clave para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción son consideradas elementos integrales del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Es crucial destacar que el programa de inducción y reinducción se lleva a cabo conforme al cronograma establecido para el PIC en cada vigencia. Esta integración asegura una alineación efectiva entre la Inducción y los objetivos más amplios del Plan Institucional de Capacitación, promoviendo así una gestión del conocimiento sólida y coherente en la Lotería de Medellín.

Generalidades

El artículo 7º del 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, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Los objetivos del programa de inducción son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Lotería de Medellín.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Lotería de Medellín.

Para realizar la inducción, las diferentes dependencias proporcionarán a los nuevos funcionarios la información relevante para el desarrollo de sus funciones, asimismo se le brindará al servidor los elementos necesarios para el conocimiento de la Lotería.

REINDUCCIÓN

En la Lotería de Medellín el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los servidores cambios en la misión, visión, estructura de las dependencias o su puesto de trabajo.
2. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
4. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

Programa de Bilingüismo

Continuar con el fortalecimiento del programa de bilingüismo, para ello la Lotería de Medellín tiene convenio con COMFAMA denominado matrículas empresariales desde el año 2018.

5. PRESUPUESTO

Nombre del Plan	Plan Institucional de Capacitación
Rubros :	1.5.05.01.2.1.2.02.02.009.02.054 (No Formal \$120.000.000) 1.5.05.02.2.1.1.01.03.111.01.026 (Formal) \$90.000.000
Valor Asignado	\$210.000.000
Área Responsable	Dirección de Talento Humano
Política asociada y otros lineamientos	Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Gestión del talento Humano
Fecha de Inicio	30/01/2026
Fecha de terminación	15/12/2026

PLAN DE FORMACIÓN 2026

Otorgamiento de beneficios educativos: 90% para Estudios Técnicos; 80% Tecnológico; 70% Universitario y Especialización y 50% Maestría del valor de la matrícula, para quienes tengan más de un (1) año en la entidad y 2 años para maestría, se propone necesidad de:

Para la vigencia 2026, la Lotería de Medellín cuenta un presupuesto, por valor de \$90.000.000.

CAPACITACIONES

Para la vigencia 2026, la Lotería de Medellín, cuenta con un presupuesto para capacitaciones relacionadas con el puesto de trabajo, por un valor de \$120.000.000

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Área	Descripción de tema	No. Asistentes	Cronograma			
			Ene - Feb - Mar	Abri - may - jun	Jul - ago - sep	Oct - Nov - Dic
Subgerencia Financiera	Seminario, Curso, Taller en actualización Bienes y Servicios	2 funcionario				
	Curso, seminario, taller Excel intermedio	1 funcionario				
	Curso, taller, en actualizaciones administrativas, ortográfica, y afines	1 funcionario				
	Actualizaciones financieras	1 funcionario				
	Congreso de finanzas publicas	1 funcionario				
	Inteligencia artificial, contenidos prácticos, herramientas	1 funcionario				
	Análisis de datos y visualización (SQL, Python, Power BI, Tableau)	1 funcionario				
Secretaria General	Actualizaciones en Contratación estatal	4 funcionarios				
	Gestión documental	5 funcionarios				
	Servicio al cliente	10 funcionarios				
	Taller de redacción	10 funcionarios				
Dirección de Talento humano	Actualizaciones, capacitaciones, talleres, cursos, en temas afines a Bienestar	1 funcionario				
	Habilidades blandas para todos los servidores	Todos los servidores				
	Curso, taller atención al clientes	Todos los servidores				
	Taller gobernanza para la paz, moralismo	Todos los servidores				
	Taller de equidad y genero	Todos los servidores				
	Congreso Nacional de Salud y Seguridad trabajo	1 funcionario				
	Actualización en temas de SST	1 funcionario				
	Capacitación en Convivencia laboral	8 funcionarios				

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Área	Descripción de tema	No. Asistentes	Cronograma			
			Ene - Feb - Mar	Abri - may - jun	Jul - ago - sep	Oct - Nov - Dic
	Capacitación a Brigadistas	Brigadistas				
	Capacitación de COPASST	8 funcionarios				
	Reinducción	Todos los servidores				
	Inducción	Todos los servidores				
	Taller Seminario Pre-pensionados	10 funcionarios				
Subgerencia Comercial y de Operaciones	Actualizaciones, congreso, seminario afines, Diseño de estrategias de Marketing Digital	1 funcionario				
	Busines Intelligence & Data Analytics	1 funcionario				
Oficina de Planeación	Actualizaciones, en cursos, talleres, seminarios en Riesgos en el sector Público	1 funcionario				
	Actualización, en auditorías internas o afines	Auditores internos				
	Actualizaciones en Isolución	todos los funcionarios				
Oficina de Auditoría Interna	Programa preparación y Presentación examen de auditoría interna parte 2	1 funcionario				
	Diplomados, talleres, cursos afines actualizaciones en Control Interno	2 funcionario				

5.1 PLAN DE FORMACIÓN 2026

Otorgamiento de beneficios educativos: 90% para Estudios Técnicos; 80% Tecnológico; 70% Universitario y Especialización y 50% Maestría del valor de la matrícula, para quienes tengan más de un (1) año en la entidad y 2 años para maestría, se propone necesidad de:

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

Área	Descripción del tema	Dirigido a	Cronograma			
			Ene-Feb-mar	Abr-may-jun	Jul-ago-sep	Oct-nov-dic
Subgerencia Financiera	Especialización en Finanzas	3 funcionarios				
	Maestría en Administración Publica	1 funcionarios				
	Especialización en normas internas para la información financiera	3 funcionarios				
Subgerencia Comercial y de Operaciones	Maestría, diseño de estrategias, de marketing digital.	1 funcionario				
Dirección de Talento Humano	Técnico Diseño Grafico	1 funcionario				
Oficina Tics	Pregrado Derecho	1 funcionario				

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Ver Plan de Acción Integral

		FORMATO			CÓDIGO F-GE-018		CRONOGRAMA											
		GESTIÓN ESTRATÉGICA			VERSION 01													
		PLAN DE ACCIÓN INTEGRAL			FECHA: 13/jul/2023													
PLAN	COMPONENTE ESTRATEGICA	Objetivo	Actividades	INDICADOR DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO	Entregable	Responsable	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA	Fortalecer y desarrollar de manera integral las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad mediante la implementación de programas de capacitación internos y externos que consideren sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. Esto con el fin de mejorar el desempeño individual colectivo, optimizar los procesos institucionales y contribuir al cumplimiento de los objetivos, resultados y metas estratégicas de la Entidad.	Seminario, Curso, Taller en actualización Bienes y Servicios	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación = Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas de acuerdo al plan institucional de capacitación.	Listados de asistencias/ certificado de asistencia	Talento Humano												
			Curso, seminario, taller Excel intermedio															
			Curso, taller, en actualizaciones administrativas, orográfica, y															
			Actualizaciones financieras															
			Congreso de finanzas publicas															
			Inteligencia artificial, contenidos educativos, herramientas															
			Análisis de datos y visualización (SQL, Python, Power BI)															
			Actualizaciones en Contratación estatal															
			Gestión documental															
			Servicio al cliente															
			Taller de redacción															
			Actualizaciones, capacitaciones, talleres, cursos, en temas															
			Congreso Nacional de Salud y Seguridad trabajo															
			Actualización en temas de SST															
			Capacitación en Convivencia laboral															
			Capacitación a Brigadistas															
			Capacitación de COPASIST															
			Gobernanza para la Paz															
			Equidad de género – Miraflores															
			Rendición															
			Atención al Ciudadano															
			Inducción															
			Taller habilidades navideñas															
			Matrículas empresariales (ingres)															
			Seminario Elaboración de planes de Talento Humano															
			Taller Seminario Pre-pensionados															
			Habilidades blandas para todos los servidores															
			Actualizaciones, congreso, seminario afines, Diseño de															
			Buenas Inteligencias & Data Analytics															
			Actualizaciones, en cursos, talleres, seminarios en Riesgos en															
			Actualización, en auditorías internas o afines															
			Actualizaciones en Inspección															
			Programa preparación y Presentación examen de auditoría															
			Diplomados, talleres, cursos afines actualizaciones en Control															

7. INDICADORES

Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación = Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas de acuerdo al plan institucional de capacitación

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene./2026

8. ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN

Como parte de la estrategia de difusión del Plan Institucional de Capacitación, la Entidad aplica una encuesta virtual dirigida a la totalidad de los servidores públicos, con el propósito de identificar las necesidades de formación y capacitación. Los resultados de esta encuesta son analizados y desagregados para la estructuración y actualización del Plan Institucional de Capacitación, garantizando su alineación con los requerimientos reales de la organización.

Adicionalmente, para cada acción formativa desarrollada, se aplican encuestas de satisfacción a los participantes, con el fin de evaluar la calidad, pertinencia y efectividad de las capacitaciones impartidas. De manera complementaria, se realiza una encuesta de impacto dirigida a los jefes inmediatos, orientada a medir la aplicación de los conocimientos adquiridos y su incidencia en el desempeño laboral y en los resultados del área.

Los resultados obtenidos, junto con las observaciones y recomendaciones a que haya lugar, son objeto de análisis y medición, y se constituyen en insumos fundamentales para la mejora continua del Plan Institucional de Capacitación y la definición de futuras acciones formativas.

9. SEGUIMIENTO AL PLAN:

Se realizará seguimiento a las actividades del Plan de manera **trimestral**.

		FORMATO			CODIGO: F-GE-024	
		GESTIÓN ESTRATÉGICA			VERSIÓN 01	
		PLAN DE ACCION INTEGRAL			FECHA: 13/jul./2023	
PLAN	COMPONENTE / ESTRATEGICA	Objetivo	Actividades	INDICADOR DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO	Entregable	Responsable
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA	Fortalecer y desarrollar de manera integral las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, mediante la implementación de programas de capacitación internos y externos que consoliden sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. Esto con el fin de mejorar el desempeño individual y colectivo, optimizar los procesos institucionales y contribuir al cumplimiento de los objetivos, resultados y metas estratégicas de la Entidad.	Seminario, Curso, Taller en actualización Bienes y Servicios	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación = Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas de acuerdo al plan institucional de capacitación ☐	Listados de asistencias/ certificado de asistencia	Talento Humano
			Curso, seminario, taller Excel intermedio			
			Curso, taller, en actualizaciones administrativas, ortográfica, y			
			Actualizaciones financieras			
			Congreso de finanzas publicas			
			Inteligencia artificial, contenidos prácticos, herramientas			
			Análisis de datos y visualización (SQL, Python, Power BI,			
			Actualizaciones en Contratación estatal			
			Gestión documental			
			Servicio al cliente			
			Taller de redacción			
			Actualizaciones, capacitaciones, talleres, cursos, en temas			
			Congreso Nacional de Salud y Seguridad trabajo			
			Actualización en temas de SST			
			Capacitación en Convivencia laboral			
			Capacitación a Brigadistas			
			Capacitación de COPASST			
			Gobernanza para la Paz			
			Equidad de género – Moralismo			
			Reinducción			
			Atención al Ciudadano			
			Inducción			
			Taller habilidades navideñas			
			Matriculas empresariales (ingles)			
			Seminario Elaboración de planes de Talento Humano			
			Taller Seminario Pre-pensionados			
			Habilidades blandas para todos los servidores			
			Actualizaciones, congreso, seminario afines, Diseño de			
			Busines Intelligence & Data Analytics			
			Actualizaciones, en cursos, talleres, seminarios en Riesgos en			
			Actualización, en auditorías internas o afines			
			Actualizaciones en Isolucion			
			Programa preparación y Presentación examen de auditoria			
			Diplomados, talleres, cursos afines actualizaciones en Control			