



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (VERSIÓN II)

DIRECCIÓN TALENTO HUMANO

LOTERÍA DE MEDELLÍN

2025



INTRODUCCIÓN

El Plan institucional de Capacitación es el conjunto de acciones encaminadas a fortalecer las habilidades, conocimientos y facilitar el desarrollo de competencias de los servidores públicos, a través de procesos de capacitación, formación y aprendizaje a partir de unos objetivos específicos, con el fin de lograr el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral a nivel individual y de equipo para obtener los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Adicionalmente, se busca impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización. Estas actividades están orientadas a fortalecer tanto los conocimientos como las habilidades y competencias, tanto a nivel individual como organizacional. Esta orientación se basa en las necesidades expresadas por los servidores durante la detección de requerimientos para el periodo vigente 2025.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Desarrollar las habilidades y competencias de los servidores de la Lotería de Medellín.
- Fortalecer los conocimientos de los servidores en las áreas relacionadas con las materias de su cargo.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.



- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción institucional.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Lotería de Medellín por medio del programa de reinducción.
- Mejorar la competencia y el desempeño de los servidores de la Lotería de Medellín.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

2. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de capacitaciones todos los servidores de planta de la Lotería de Medellín, independientemente de su tipo de vinculación.

3. 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 productividad en todas las 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.

4. EJES TEMATICOS

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

EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación

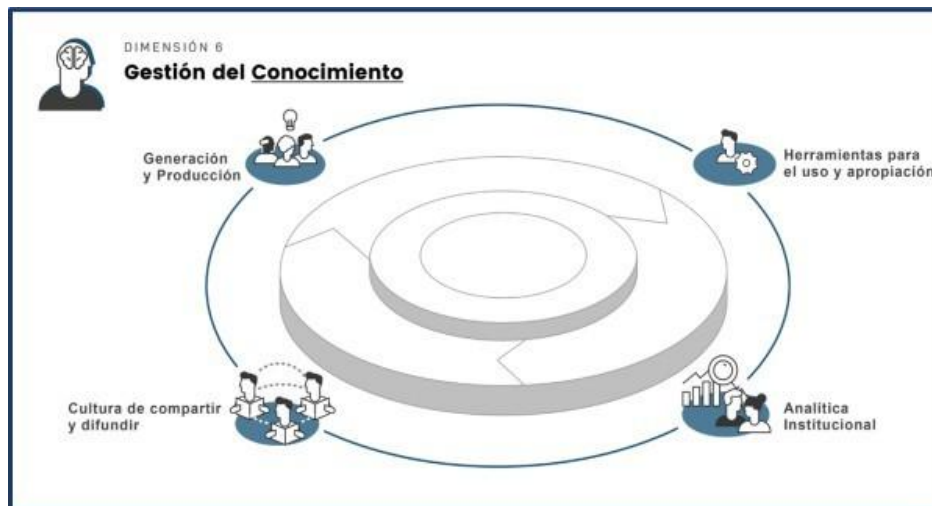
Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

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).

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



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.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 01
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 14/sep./2023

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.

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 2024; 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

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.

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.

Medición de cumplimiento

Indicador de Cumplimiento

Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.

Medición del Indicador de Cumplimiento

Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas de acuerdo al plan institucional de capacitación.

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”.

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 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. CRONOGRAMA CAPACITACIONES 2025

La Lotería de Medellín propone el siguiente Plan Institucional de Capacitación – PIC en el marco de la educación no formal, para el año 2025 acorde con la información suministrada por las áreas:

Área	Descripción del tema	Dirigido a:	Cronograma			
			Ene-Feb-mar	Abr-may-jun	Jul-ago-sep	Oct-nov-dic
Oficina de Planeación	Manejo de herramientas en ISOLUCION	Profesionales de las áreas y directivos				Se incluyó
	Foro Internacional de calidad ICONTEC	3 funcionarios				Se incluyó
	Cumbre Internacional de sostenibilidad e innovación ambiental					
	Gestión de Riesgos	1 funcionarios				
	Capacitación de auditores internos	25 funcionarios				
Subgerencia Financiera - Dirección de Contabilidad	Actualización en Presupuesto	1 funcionarios				
	Congreso de Contabilidad Pública	2 funcionarios				
	Redacción y ortografía	1 funcionario				Se incluyó
Secretaría General	Congreso Nacional de Contratación Estatal.	1 funcionarios				
	Derecho Disciplinario - Congreso Nacional de Derecho Disciplinario.	4 funcionarios				
	Régimen Especial	1 funcionarios				
	Servicio al cliente en la Gestión Administrativa para técnicos y asistentes administrativos	6 funcionarios				
	Relaciones Públicas Y Neurolingüística	1 funcionarios				
	Capacitación en habilidades Blandas					Se incluyó
	Congreso nacional de Salud y Medio ambiente					
	Congreso Nacional de Salud y Seguridad trabajo	1 funcionarios				

Dirección Talento Humano - SST	Capacitación en Convivencia laboral	3 funcionarios				
	Capacitación a Brigadistas	6 funcionarios				
	Capacitación de COPASST	3 funcionarios				
	Gobernanza para la Paz	Todos los funcionarios				
	Equidad de género – Moralismo	Todos los funcionarios				
	Reinducción	Todos los funcionarios				
	Atención al Ciudadano	Todos los funcionarios				
	Inducción	Personal nuevo				
	Taller gestión conocimiento en innovación	Todos los empleados				
	Taller habilidades navideñas	Todos los empleados				
	Matriculas empresariales (ingles)	Todos los empleados				
Auditoría Interna	Congreso Nacional de Control Interno	1 funcionarios				
	Certificación en Auditoría Interna.	1 funcionarios				
	Seminario de Actualización, Control Interno, basada en riesgos.					Se incluyó
	Preparación para Exámen de Auditor Interno parte I					Se incluyó
Dirección de Operaciones	Capacitación en Juegos por Coljuegos.	6 funcionarios				
	Certificación Auditoria líder ISO /IEC 27001:2022	1 funcionario				Se incluyó
Oficina TICS	Microsoft Azure Administrativo (AZ-104-t00) Microsoft Azure Administrator AZ 104-T00Administering Windows Server Hybrid Core Infraestructoure	1 servidor				
	Certificación pantester Mentor Eilte, Seguridad Informática	1 funcionarios				
	Curso Oficial CHFI COMPUTER hachiking forensic certificación	1 funcionario				Se incluyó
	Certificación Auditoria líder ISO /IEC 27001:2022	10 funcionario				Se incluyó

[illegible]

Para la vigencia 2025, la Lotería de Medellín cuenta un presupuesto por valor de \$258.000.000.

5.1 PLAN DE FORMACIÓN 2025

Otogamiento 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:

Área	Descripción del tema	Dirigido a:	Cronograma			
			Ene-Feb-mar	Abr-may-jun	Jul-ago-sep	Oct-nov-dic
Subgerencia Financiera y Dirección de Contabilidad	Especialización en Finanzas	2 funcionario				
	Maestría en Derecho Administrativo	1 funcionario				
Dirección de Loterías	Especialización en Finanzas Públicas	1 funcionario				
Secretaría General	Especialización en Contratación Estatal	1 funcionario				

Para la vigencia 2025, la Lotería de Medellín cuenta un presupuesto, por valor de \$88.600.000.

6. INDICADORES – SEGUIMIENTO AL PLAN

Para el año 2025, se establece el siguiente indicador al Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Lotería de Medellín, con el objetivo de monitorear su avance, evaluar su cumplimiento y asegurar la alineación con los objetivos estratégicos de la entidad.

Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas de acuerdo con el plan institucional de capacitación

El seguimiento al indicador permitirá medir el porcentaje de cumplimiento y se realizará de manera trimestral.

		FORMATO		
		GESTIÓN ESTRATÉGICA		
		PLAN DE ACCION INTEGRAL		
PLAN	COMPONENTE / ESTRATEGICA	Objetivo	Actividades	INDICADOR DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA	Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales	Seminario-Taller la Responsabilidad Social Empresarial	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación = Número de capacitaciones realizadas/Número de capacitaciones programadas de acuerdo al plan institucional de capacitación
			Gestión y continuidad de negocio o afines	
			Congreso Nacional la Sostenibilidad	
			Diplomado en riesgo y control de auditoría	
			Gestión de Riesgos	
			Capacitación Auditores Internos	
			Actualización en Presupuesto	
			Herramientas para optimizar el trabajo	
			Actualización en cartera	
			Actualización en Finanzas para no financieros	
			Actualización Gestión de almacén y manejo de inventario	
			Actualización Gestión de tesorería	
			Actualización Tributaria	
			Congreso de Contabilidad Pública	
			Excel Avanzado Power BI	
			Actualización en Finanzas públicas	
			Propiedad Intelectual	
			Congreso Nacional de Contratación Estatal.	
			Derecho Disciplinario - Congreso Nacional de Derecho	
			Régimen Especial	
			Gestión documental	
			Servicio al cliente.	
			Relaciones Públicas	
			Congreso Nacional de Talento Humano	
			Temas Generales de Bienestar laboral y actualizaciones	
			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 gestión conocimiento en innovación	
			Taller habilidades navideñas	
			Matriculas empresariales (ingles)	
			Seminario Elaboración de planes de Talento Humano	
			Taller Seminario Pre-pensionados	
			Congreso Nacional de Control Interno	
			Certificación en Auditoría Interna. Seminario de Actualización,	
			Auditorías Forenses	
			Networking, Windows, Server, Hacking, ético,	
			Seguridad informática	

