


# Plan Institucional de Capacitación




	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	<b>VERSIÓN: 1</b>

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCION</b> .....	2
<b>MARCO LEGAL</b> .....	3
<b>CONTEXTO ESTRATEGICO</b> .....	4
<b>Definiciones</b> .....	5
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	7
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	7
<b>Alcance</b> .....	8
<b>Estrategias o Métodos de capacitación</b> .....	9
<b>Seguimiento y evaluación</b> .....	10
<b>Presupuesto</b> .....	11
<b>Ejecución</b> .....	11
<b>Modalidad</b> .....	12
<b>EJES TEMATICOS</b> .....	12
<b>CRONOGRAMA</b> .....	14

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>


## INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Cauca parte del reconocimiento del Talento Humano como el activo más importante de la gestión institucional y por esto es deber de la Empresa identificar, fortalecer y mantener las actitudes, destrezas, conocimientos, capacidades y habilidades de sus servidores ya que si se cuenta con servidores competentes, motivados y continuamente capacitados y actualizados se lograrán los objetivos institucionales.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial en la gestión estratégica del Talento Humano, corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. En este sentido la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo y tampoco como un mero requisito legal.

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)


	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

## MARCO LEGAL

- 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.
- Ley 734 de 2002, Art 33 numeral 3 y Art 34: Código Disciplinario Único, establece como derecho y deber de los servidores públicos capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. • Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2005, Título 9 y Capítulo 8: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 19
- Ley 1064 de 2006: 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.
- Decreto 1499 de 2017: por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, relacionado con la Dimensión Talento Humano, Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.
- Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
- Ley 1960 de 2019, Art 3 y 4: modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 con respecto a profesionalización del servicio público.
- Ley 1955 de 2019: “por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018- 2022 “pacto por Colombia, pacto por la equidad”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP.

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

## CONTEXTO ESTRATEGICO


El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, se elaboró a partir de la priorización de los ejes temáticos establecido por la función pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, que tiene como premisa desarrollar competencias en los servidores públicos de manera integral con el fin de estimular el desempeño óptimo y una nueva forma de pensar, sentir y percibir su labor en la entidad.

Desde esta perspectiva el aprendizaje es un proceso continuo e integral que debe abarcar tres dimensiones: En primer lugar, se encuentra la dimensión del “SER” la cual comprende la esfera psicológica del individuo desde conceptos como la motivación, las actitudes, valores, creencias y hábitos. Esta dimensión se enfoca en las características intrínsecas que los funcionarios y colaboradores debe poseer para el desarrollo de su labor y para la prestación de un óptimo servicio público, facilitando la aplicabilidad de sus conocimientos y habilidades en diferentes contextos y para dar respuesta de manera flexible y creativa a las demandas de las instituciones. Su fortalecimiento y estímulo es la base para el desarrollo de las otras dos dimensiones. La segunda dimensión es el “SABER”, la cual comprende el conjunto de conocimientos necesarios para entender el ejercicio eficiente de las funciones y obligaciones del cargo, así como de la comprensión del contexto que rige a las organizaciones públicas, y por ende, la generación de nuevos conocimientos. Lo importante en esta dimensión es el estímulo al autoaprendizaje y la formación conceptual que permite análisis y crítica de la información recolectada. La tercera dimensión es el “HACER”, que se define como el conjunto de habilidades que desarrolladas contribuye al logro de las metas y fines del estado y de las entidades en particular. Por lo tanto, no es suficiente “SER” un funcionario público o colaborador motivado, con vocación de servicio y transparente en sus actuaciones, ni es suficiente tampoco el “SABER” las normas que regulan la función pública y el trabajo que desarrolla en su organización solamente; es necesario trascender con esos conocimientos hacia la transformación personal, que permita reconocer en cada uno de los colaboradores características personales que los identifique como los mejores para enfrentar los retos de la Entidad.

Por lo anterior el Programa Institucional del año 2021, se formuló a partir de la atención a estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la Entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán.

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelaucuca.gov.co](http://www.loteriadelaucuca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

## Definiciones

**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.

**Disciplina académica:** Una disciplina académica o un campo de estudio es una rama del conocimiento el cual es pensado o investigado en una escuela superior, un centro de estudios o una universidad. Las disciplinas están definidas y reconocidas por las publicaciones académicas en donde se exponen los resultados de procesos de investigación y por los círculos académicos, intelectuales o científicos a los cuales pertenecen.


**Programas de Capacitación:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los servidores públicos de la Lotería del Cauca, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan, mejoramiento continuo de las competencia para incrementar los niveles de eficiencia eficacia y 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),

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

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 masivos de comunicación, 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.

**Inducción:** El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario 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 y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

**Reinducción:** El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los servidores públicos de la Lotería del Cauca, por lo menos cada dos años, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.


**Dimensión del Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

**Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

**Dimensión del Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

**Plan de Aprendizaje del Equipo:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

## OBJETIVO GENERAL


Desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores de Lotería del Cauca fomentando un adecuado y eficiente cumplimiento de las funciones para el logro de los objetivos institucionales.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la gestión institucional a través del fortalecimiento de las competencias de los servidores.
- Consolidar el aprendizaje adaptativo y de mejora en los escenarios de análisis y retroalimentación de los procesos institucionales.
- Contribuir a la mejora de las dificultades identificadas por los funcionarios en el desempeño de sus actividades.
- Estimular en los servidores un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor de manera que la capacitación se perciba cómo un proceso estratégico para el desarrollo personal y organizacional.

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

## Alcance

El alcance del Plan Institucional de Capacitación, inicia a partir del diagnóstico mediante el cual se identifican las necesidades de capacitación a nivel institucional y va hasta la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas durante la vigencia.

## Ejes Temáticos

Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial”. A continuación, se esquematizan los tres ejes, así:


- La gobernanza para la paz
- La gestión del conocimiento
- La creación de valor público

**Eje 1: Gobernanza para la Paz:** “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**Eje 2: Gestión del Conocimiento.** “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**Eje 3: 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).


## Estrategias o Métodos de capacitación

La estrategia de capacitación será internas y externas para alcanzar el cubrimiento de las metas institucionales a través de actividades que generan conocimiento, desarrollan habilidades, destrezas y permiten el cambio de actitudes de todos los servidores públicos de la Lotería del Cauca que participan activamente en las capacitaciones programadas.

Estrategias Internas	Estrategias Externas
<b>Reinducción:</b> transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral.	<b>Cursos</b> (transmitir conocimientos específicos a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelaucuca.gov.co](http://www.loteriadelaucuca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

<b>Experiencias exitosas:</b> transmitir los conocimientos de las diferentes experiencias exitosas realizadas por diferentes dependencias del LOTERÍA DEL CAUCA.	<b>Seminarios</b> (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas).
<b>Capacitación virtual:</b> Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet	<b>Talleres</b> (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.
	<b>Diplomados</b> (diseñados para la formación de recursos humanos en la profundización y actualización de conocimientos en diferentes áreas profesionales, que satisface necesidades específicas del entorno de cada entidad.
	<b>Capacitación virtual</b> (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)

### Gestión del Conocimiento

La Lotería del Cauca ha venido impulsando una estrategia para generar la gestión del conocimiento que permite aprovechar la capacidad de compartir la información; las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos, convirtiéndose así en una oportunidad para nuestro talento humano generando valor y nuevas oportunidades, con el fin de crear la Escuela de Gestión de Conocimiento del LOTERÍA DEL CAUCA.

## Seguimiento y evaluación


### Evaluación de Eficacia

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia
Porcentaje avance en la ejecución del PIC 2021	(Número de actividades de capacitación ejecutadas / Número de actividades programadas) * 100	Semestral

Elaboró: Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	Revisó: María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
---	--	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadeltauca.gov.co](http://www.loteriadeltauca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

Cobertura de las jornadas de capacitación para fortalecer las competencias de los servidores	(Número de servidores capacitados / Total de servidores de planta) *100	Semestral
--	---	-----------

### Evaluación de impacto (efectividad)

En este momento, la evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan. Así mismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada.

La medición del impacto de la capacitación se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

- ✓ Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo
- ✓ La medición del impacto se realiza a los dos (2) meses de la capacitación y se mide a través de un instrumento virtual (encuesta electrónica “Evaluación de Eventos Segunda Fase.
- ✓ Impacto de Capacitación PIC) definida por el GDH.

Capacitaciones con presupuesto aprobadas por el Comité Institucional de gestión y Desempeño, que tenga una evaluación inicial y otra final.

## Presupuesto


Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de un millón quinientos sesenta y dos mil ochenta pesos **\$ 1.562.080**.

## Ejecución

Para la ejecución del plan institucional de capacitación, Lotería del Cauca trabajará con la red institucional, conformada por instituciones públicas que ofertan programas de capacitación; las

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

universidades o entidades de que oferten los temas establecidos, y con el conocimiento de los servidores que repliquen su saber con todos los colaboradores de la entidad.

## Modalidad

Los programas de capacitación serán realizados en diferentes modalidades:

- Virtual a través de la plataforma de las entidades capacitadoras.
- Seminarios virtuales o presenciales
- Conferencias virtuales o presenciales
- Talleres presenciales o virtuales

## EJES TEMATICOS

### Gobernanza para la paz Capacitaciones sin costo


No.	EJE TEMATICO	COMPETENCIA ASOCIADA	TEMAS DE CAPACITACION	PERFIL DE LOS ASISTENTES
1	Gobernanza para la Paz	Ser	Etica y transparencia en la gestión pública	Todo el personal
			Inteligencia emocional	Todo el personal
		Hacer	Mecanismos de participación ciudadana	Todo el personal
			Saber	Derechos humanos Principios y fines del Estado

### Creación de Valor Público Capacitaciones sin costo

No.	EJE TEMATICO	COMPETENCIA ASOCIADA	TEMAS DE CAPACITACION	PERFIL DE LOS ASISTENTES
			Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos: Herramientas ofimáticas	Todo el personal

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelaucuca.gov.co](http://www.loteriadelaucuca.gov.co)

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

<b>2</b>	<b>Valor Público</b>	Saber	Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos: Sistema de Gestión documental TRD	Todo el personal
			Régimen Disciplinario	Todo el personal
		Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos: Manejo de paquete office (word, excel básico, intermedio y avanzado)	Todo el personal	
		Hacer	Nueva Guía de administración del Riesgo	Líderes de los procesos

**Creación de Valor Público**  
**Capacitaciones sin costo**

No.	EJE TEMATICO	COMPETENCIA ASOCIADA	TEMAS DE CAPACITACION	PERFIL DE LOS ASISTENTES
<b>3</b>	<b>Gestión del Conocimiento</b>	Ser	Gestión del cambio (cultura organizacional, clima laboral, flexibilidad y adaptación al cambio y trabajo en casa)	Todo el personal
			Gerencia Estratégica: Habilidades de Negociación para la gestión pública	Todo el personal
		Hacer	Gestión de la Información: (Bases de Datos,	Todo el personal
			Gestión Contractual: Contratación estatal	Supervisores de Contrato
		Saber	Procesamiento de datos de información	Todo el personal

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelaucuca.gov.co](http://www.loteriadelaucuca.gov.co)



**PROCESO TALENTO HUMANO**

**CÓDIGO: TH-DI-PC**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**VERSIÓN: 1**


**CRONOGRAMA**

AREA	DESCRIPCIÓN DE TEMAS	CRONOGRAMA 2021					OBSERVACIÓN
		ENE. FEB. MAR.	ABR. MAY.	JUN. JUL.	AGOS. SEPT.	OCT. NOV	
Oficina Comercial	Reinducción sistema Velero			X			
	Mercadeo corporativo			X			
	PQRS Reinducción		X				Todo el personal
	Atención al cliente	X					Todo el personal
	Marketing digital y manejo de redes sociales				X		
Oficina de Planeación	Capacitación en Riesgos Actualización	X					Todo el personal
	Atención al ciudadano						Todo el personal
	Rendición de cuentas		X				Todo el personal
	Capacitación indicadores de gestión		X				
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG		X				Todo el personal
	Actualizaciones normativas de planeación estratégica		X				
	Capacitación Planeación Estratégica		X				
Control Interno	Modelo Integrado de Planeación y Gestión			X			
	Rol de los jefes de Control Interno en Entidades Públicas			X			
Administrativa, Financiera y Recursos Físicos	Manejo y Control de Inventarios				X		
	Finanzas Personales		X				Todo el personal
	Actualización en Normas Internacionales de Información Financiera NIIF				X		
	Manejo de archivos en PDF y digitalización de documentos				X		Todo el personal
	Cierre Contable y Presupuestal				X		
	Gestión documental			X			Para todo el personal
	Excel básico y avanzado				X		Para todo el personal

Elaboró: Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	Revisó: María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
---	--	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)



	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-DI-PC</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>

	Reinducción en Software Velero				X		
	Cierre contable 2021				X		
<b>COPASST y Brigada de Emergencia</b>	Accidentes de trabajo			X			
	Trabajo en equipo			X			
	Resolución de conflictos			X			
	Gobernanza para la Paz			X			
	Primeros auxilios			X			
<b>Talento Humano</b>	Taller Trabajo Colaborativo y Liderazgo			X			Para todo el personal
	Socialización y apropiación del Código de integridad de la empresa	X					Todo el personal
	Actualización en Seguridad Social Integral			X			
	Comunicación Asertiva	X					Todo el personal
	Actualizaciones en Gestión del Talento Humano y MIPG			X			
	Actualización en Prestaciones Sociales			X			
<b>Sistemas</b>	Seguridad informática	X					
	Plan de preservación digital a largo plazo	X					
	Gestión de riesgos de seguridad digital en entidades públicas		X				

## Aprobación Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Cauca

El Plan Institucional de Capacitación 2021 se entiende aprobado y firmado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por medio del Acta N° 004 – 2021 del 28 de enero de 2021 y mediante Resolución No. 0054 del 29 de enero de 2021.

<b>Elaboró:</b> Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	<b>Revisó:</b> María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano ( E)	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, [www.loteriadelcauca.gov.co](http://www.loteriadelcauca.gov.co)

