



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN VIGENCIA 2026



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y
FORMACIÓN

Código: GAF-PL-03
Versión: 02
Fecha de aprobación:
09/01/2026
Página **2** de **10**

Tabla de contenido

Introducción	3
1. Objetivo	4
2. Objetivos específicos	4
3. Alcance	4
4. Normatividad	5
5. Glosario.....	5
6. Caracterización de la población beneficiaria	6
7. Ejes temáticos	7
7.1 Eje Gestión del conocimiento y la Innovación	7
7.2 Eje Creación del valor público	8
7.3 Eje Transformación digital	8
7.4 Eje probidad y Ética de lo público	9
8. Obligaciones y Responsables	9
9. Cronograma de actividades	9



**LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y
FORMACIÓN**

Código: GAF-PL-03
Versión: 02
Fecha de aprobación: 09/01/2026
Página 3 de 10

Introducción

El Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 constituye un instrumento fundamental de planeación de la gestión del talento humano, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos y trabajadores de la entidad, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

La capacitación y formación del talento humano se reconoce como un eje estratégico para el mejoramiento del desempeño institucional, la generación de valor público y el fortalecimiento de la confianza ciudadana, en la medida en que permite contar con servidores competentes, íntegros y comprometidos con la misión de la entidad y con los principios que rigen la función pública. En este contexto, la Lotería del Quindío E.I.C.E., como Empresa Industrial y Comercial del Estado, requiere un equipo humano capacitado y actualizado que garantice el cumplimiento eficiente de sus funciones, la adecuada administración y operación del juego de suerte y azar, y la transferencia oportuna de recursos para la salud del departamento.

El presente plan se formula en concordancia con el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, creados mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 y modificados por la Ley 1960 de 2019, así como con el Plan Nacional de Formación y Capacitación liderado por el DAFP, el cual establece los ejes temáticos prioritarios para el fortalecimiento de las capacidades del talento humano en el sector público.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación y Formación integra acciones orientadas a la inducción y reincidencia del personal, la actualización normativa y técnica, el fortalecimiento de competencias en servicio al ciudadano, comercialización, transformación digital, gestión del conocimiento, ética e integridad pública, promoviendo una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la innovación, la transparencia y la mejora permanente de los procesos institucionales.

De esta manera, la Lotería del Quindío E.I.C.E. reafirma su compromiso con el desarrollo integral de su talento humano, entendiendo la capacitación y formación como un medio para mejorar la calidad del servicio público, fortalecer el desempeño individual y colectivo, y contribuir al logro de la misión y visión institucionales durante la vigencia 2026.

	<p style="text-align: center;">LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</p>	<p>Código: GAF-PL-03 Versión: 02 Fecha de aprobación: 09/01/2026 Página 4 de 10</p>
---	--	---

1. Objetivo

Fortalecer durante la vigencia 2026 las competencias laborales, técnicas, comportamentales y éticas del talento humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E., mediante la implementación de un programa integral de capacitación y formación, que contribuya al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, la eficiencia institucional, la innovación en los procesos, la calidad del servicio público y el cumplimiento de la misión y visión de la entidad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y la normatividad vigente.

2. Objetivos específicos

- Fortalecer la integración de los servidores a la cultura organizacional, los valores institucionales y los principios de integridad pública, mediante los procesos de inducción y reincidencia, que permitan la apropiación de la misión, visión, objetivos estratégicos, procesos y procedimientos de la entidad.
- Actualizar y fortalecer los conocimientos normativos, legales y técnicos del talento humano, asegurando el cumplimiento de la regulación aplicable al sector de juegos de suerte y azar, así como de las disposiciones que rigen la función pública.
- Desarrollar y fortalecer competencias en atención y servicio al ciudadano, orientadas a la mejora de la experiencia del usuario, la gestión efectiva de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, y la fidelización de jugadores y grupos de valor.
- Fortalecer las capacidades del personal en materia de comercialización, ventas y gestión de abonados, con el fin de incrementar la participación en el mercado, mejorar los resultados comerciales y consolidar alianzas estratégicas.
- Impulsar la transformación digital de la entidad, mediante la capacitación en el uso de herramientas tecnológicas, plataformas digitales, medios de pago electrónicos y soluciones innovadoras que optimicen los procesos institucionales.
- Promover una cultura ética, de integridad y responsabilidad social empresarial, fomentando prácticas de transparencia, juego responsable, legalidad y rendición de cuentas, en concordancia con el Código de Integridad del Servidor Público y las políticas de integridad institucional.

3. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 aplica y beneficia a la totalidad de los servidores públicos y trabajadores de la entidad, independientemente de su nivel jerárquico o tipo de vinculación, en los términos definidos por la normatividad vigente.

Las acciones de capacitación y formación contempladas en el presente plan abarcan los procesos de inducción, reincidencia, actualización normativa, fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y estratégicas, y se desarrollarán de acuerdo con las necesidades institucionales identificadas, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

	LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: GAF-PL-03 Versión: 02 Fecha de aprobación: 09/01/2026 Página 5 de 10
---	---	--

4. Normatividad

El Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Lotería del Quindío E.I.C.E. se formula y ejecuta en cumplimiento del siguiente marco normativo, el cual regula el derecho y la obligación de la capacitación en el sector público, así como la gestión del talento humano en las entidades del Estado:

Norma	Tema
Constitución Política de Colombia de 1991 – Artículo 53	Reconoce la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario como principios mínimos fundamentales del trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998	<i>Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, estableciendo la capacitación como un proceso permanente orientado al fortalecimiento del desempeño institucional.</i>
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, reconociendo la capacitación como un eje estratégico de la gestión del talento humano.
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, fortaleciendo la capacitación como un derecho y un deber del servidor público.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que integra disposiciones relacionadas con la capacitación, formación y desarrollo del talento humano.
Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario	Establece como derecho del servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y como deber capacitarse y actualizarse en el área de desempeño.
Ley 115 de 1994	Expide la Ley General de Educación, definiendo los tipos de educación formal, no formal e informal.
Ley 1064 de 2006	Regula la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, anteriormente denominada educación no formal.
Sentencia C-1163 de 2000	Reconoce la capacitación como un derecho de rango constitucional para los trabajadores y servidores públicos.
Plan Nacional de Formación y Capacitación – DAFP	Establece los ejes temáticos y lineamientos para la capacitación del talento humano en el sector público.

Este marco normativo orienta la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación, garantizando su coherencia con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las disposiciones legales vigentes.

5. Glosario

Capacitación: Conjunto de procesos organizados de educación formal, no formal e informal, dirigidos a complementar y fortalecer la formación inicial del servidor público, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la modificación de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para el cumplimiento de la misión institucional y el eficaz desempeño del cargo, conforme al Decreto Ley 1567 de 1998.

Formación: Proceso permanente de aprendizaje orientado al desarrollo integral del servidor público, que comprende la adquisición, actualización y profundización de conocimientos, competencias y valores necesarios para el ejercicio de sus funciones.



**LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y
FORMACIÓN**

Código: GAF-PL-03

Versión: 02

Fecha de aprobación:
09/01/2026

Página 6 de 10

Desempeño Laboral: es la manera en que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades dentro de su puesto de trabajo. Incluye la calidad, eficiencia y efectividad con la que se realizan las actividades asignadas, así como la capacidad para alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Competencias laborales: conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que un empleado público debe poseer y desempeñar para realizar de manera eficaz y eficiente su trabajo. Estas competencias son fundamentales para cumplir con las demandas y expectativas de la organización.

Normatividad: Conjunto de leyes y regulaciones que rigen un determinado plan, proceso, procedimiento, manuales y demás.

Transformación digital: Proceso mediante el cual las entidades públicas incorporan tecnologías digitales en sus procesos, servicios y modelos de gestión, con el propósito de mejorar la eficiencia, la innovación y la generación de valor público.

Gestión del conocimiento: Conjunto de prácticas orientadas a identificar, capturar, organizar, compartir y aplicar el conocimiento generado en la entidad, con el fin de fortalecer la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional.

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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998).

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. (Ley 115 de 1994).

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.

6. Caracterización de la población beneficiaria

El Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 está dirigido a la totalidad de los servidores públicos y trabajadores de la entidad, quienes conforman la planta de personal y desempeñan funciones esenciales para el cumplimiento de la misión institucional.

Actualmente, la Lotería del Quindío E.I.C.E. cuenta con una planta de personal distribuida en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Dos (2) cargos, correspondientes a Gerente y Jefe de la Oficina de Control Interno.
- **Nivel Profesional:** Cinco (5) cargos, correspondientes a los Profesionales Especializados de las



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Código: GAF-PL-03

Versión: 02

Fecha de aprobación:
09/01/2026

Página 7 de 10

áreas de Gestión Administrativa y Financiera, Tesorería y Bienes, Gestión Jurídica, Comercialización y Sorteo, y Gestión de Recursos Tecnológicos.

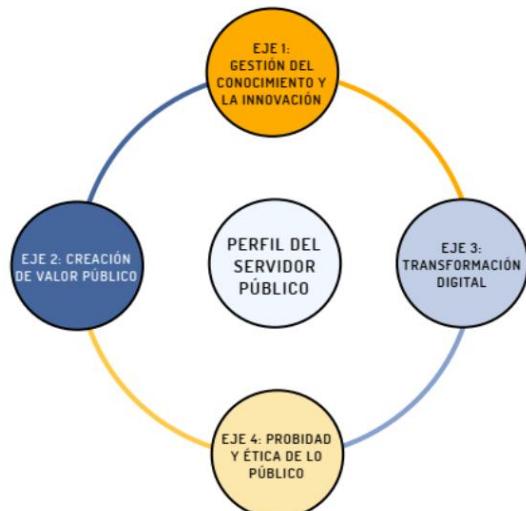
- **Nivel Asistencial:** Siete (7) cargos, correspondientes a seis (6) Auxiliares Administrativos y un (1) Auxiliar de Servicios Generales.

La estructura de la planta de personal fue adoptada mediante la Resolución No. 001 de 2024, mediante la cual se suprimió el cargo de conductor, conforme al Acuerdo No. 017 del 30 de septiembre de 2024.

La caracterización de la población beneficiaria permite orientar las acciones de capacitación y formación de acuerdo con las necesidades, roles y responsabilidades de cada nivel jerárquico, garantizando la pertinencia y efectividad de las actividades programadas.

7. Ejes temáticos

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP, las temáticas de capacitación se estructuran en cuatro (4) ejes estratégicos, los cuales permiten orientar el desarrollo de competencias clave para la gestión pública y la generación de valor público.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

7.1 Eje Gestión del conocimiento y la Innovación

El eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación tiene como propósito fortalecer la capacidad institucional para generar, gestionar, transferir y aplicar el conocimiento, promoviendo el aprendizaje organizacional y la innovación como herramientas para el mejoramiento continuo de la gestión pública.

En el marco de este eje, la Lotería del Quindío E.I.C.E. orientará sus acciones de capacitación a:

- Consolidar procesos de aprendizaje adaptativo, mediante el análisis y la retroalimentación permanente de la gestión institucional.
- Mitigar la fuga de conocimiento y del capital intelectual, a través de la documentación, sistematización

y transferencia de saberes.

- Promover espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de los grupos de valor y la eficiencia institucional.
- Fomentar el uso y apropiación de nuevas tecnologías para facilitar el acceso a la información pública y el intercambio de conocimiento.
- Fortalecer la cultura de la medición, el análisis y la evaluación de la gestión institucional.

7.2 Eje Creación del valor público

El eje de Creación de Valor Público se orienta al fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos para tomar decisiones y ejecutar acciones que generen resultados relevantes para la ciudadanía, incrementando la satisfacción de los usuarios y la confianza en la gestión institucional.

Este eje busca promover un enfoque de gestión orientado a resultados, que permita identificar y priorizar las necesidades de los ciudadanos y grupos de valor, superando esquemas de gestión rígidos y promoviendo modelos más flexibles, participativos e innovadores, que contribuyan al logro de los objetivos misionales de la Lotería del Quindío E.I.C.E.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

7.3 Eje Transformación digital

El eje de Transformación Digital se fundamenta en la incorporación estratégica de las tecnologías de la información y las comunicaciones en los procesos institucionales, con el fin de mejorar la eficiencia, la transparencia y la calidad del servicio público.

De acuerdo con los lineamientos del DAFP, la transformación digital se entiende como el proceso mediante el cual las entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias, integrando herramientas tecnológicas que permitan optimizar los procesos, fortalecer la toma de decisiones y facilitar la interacción con los ciudadanos y grupos de valor.



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Código: GAF-PL-03
Versión: 02
Fecha de aprobación: 09/01/2026
Página 9 de 10

7.4 Eje probidad y Ética de lo público

El eje de Probidad y Ética de lo Público reconoce la integridad como un pilar fundamental de la gestión pública y busca fortalecer las competencias éticas y comportamentales de los servidores públicos, promoviendo conductas acordes con los principios de legalidad, transparencia, responsabilidad y compromiso con el interés general.

A través de este eje, la Lotería del Quindío E.I.C.E. fomentará una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, el juego responsable y la legalidad, fortaleciendo el cumplimiento del Código de Integridad del Servidor Público y las políticas de integridad institucional.

8. Obligaciones y Responsables

La formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 se desarrollará en cumplimiento de las responsabilidades asignadas a las dependencias y servidores involucrados en la gestión del talento humano.

El Profesional Especializado del Área de Gestión Administrativa y Financiera, o quien haga sus veces, será el responsable de:

- Elaborar, presentar y actualizar el Plan Institucional de Capacitación y Formación, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Identificar y consolidar las necesidades de capacitación y formación del talento humano, de acuerdo con los resultados del diagnóstico institucional, el desempeño laboral y las prioridades estratégicas de la entidad.
- Gestionar la articulación del plan con los demás instrumentos de planeación del talento humano, tales como el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Previsión del Recurso Humano y el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Coordinar la ejecución de las actividades de capacitación y formación, así como el seguimiento y evaluación de su impacto en el desempeño institucional.
- Presentar los informes y soportes requeridos para efectos de control interno, auditoría y reporte en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Los servidores públicos y trabajadores de la entidad tendrán la obligación de participar activamente en las actividades de capacitación y formación programadas, aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones y contribuir al fortalecimiento del desempeño institucional.

9. Cronograma de actividades

La Lotería del Quindío E.I.C.E. cuenta con el documento GAF-P-02-D-01 Plan Institucional de Formación y Capacitación, el cual establece las actividades, temáticas, responsables y tiempos de ejecución de las acciones de capacitación previstas para la vigencia 2026.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación se elabora de manera anual, con base en la identificación de necesidades institucionales y la disponibilidad de recursos aprobados por la Alta

	<p style="text-align: center;">LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</p>	<p>Código: GAF-PL-03 Versión: 02 Fecha de aprobación: 09/01/2026 Página 10 de 10</p>
---	--	--

Dirección. Su ejecución se realizará de forma progresiva, conforme se desarrollem las actividades programadas y se prioricen las necesidades de la entidad.

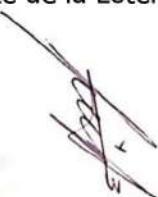
Para la vigencia 2026, el cronograma detallado de actividades de capacitación y formación será definido y formalizado durante el primer trimestre del año, contando con el acompañamiento y apoyo de entidades de formación y capacitación tales como el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, entre otras, de acuerdo con la pertinencia temática y la disponibilidad institucional.

10. Cierre de Plan

El Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 constituye una herramienta estratégica para el fortalecimiento del talento humano, orientada a promover el aprendizaje continuo, la innovación, la integridad y la excelencia en la gestión pública, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.



RICARDO EMILIO MUÑOZ ARBELAEZ
Gerente de la Lotería del Quindío



YULIETH MILENA CRUZ BERNAL
P.E Gestión Administrativa y Financiera

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Yulieth Milena Cruz Bernal Cargo: P.E. Gestión Comercialización y sorteo	Revisado por: Katherine Segura Poveda Cargo: Contratista Gestión Calidad	Aprobado por: Ricardo Emilio Muñoz Arbelaez Cargo: Gerente