



La que más billete da

**LOTERÍA DE BOGOTÁ**

**UNIDAD DE TALENTO HUMANO**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2018**

**BOGOTÁ 2018**





La que más billete da

### 1. JUSTIFICACIÓN

El Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, definen y compilan los temas relativo a la capacitación de los servidores públicos. De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad.

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, define la capacitación como:

“(...) 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 a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”.

La Ley 909 del 2004, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño

Conforme a lo anterior y con base en lo establecido en el procedimiento de capacitación y formación se elaboró un diagnóstico de necesidades que responde a insumos como el diagnóstico organizacional 2017, elaborado para actualizar la plataforma estratégica de la entidad, los retos que debe asumir a futuro la entidad, relacionados con su sistema de gestión de calidad, régimen disciplinario, régimen contractual, actualización financiera y los Programas de Inducción y Reinducción Institucional.

Se priorizaron las capacitaciones más relevantes, que permitan fortalecer las competencias de los servidores, de cara a los problemas, inconvenientes y retos institucionales, tomando como referencia el presupuesto asignado en el Rubro de Capacitación.





La que más billete da

## 2. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá.

## 3. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Potenciar el Desarrollo del Talento Humano.
- Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos.
- Fomentar la participación de los servidores en actividades de capacitación para el intercambio de conocimientos y actualización de los mismo. Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia el ciudadano.
- Integrar a los servidores de la entidad a la cultura organizacional, al sistema de valores y plataforma estratégica.

## 4. MARCO LEGAL

### PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y

evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## NORMAS QUE REGULAN EL TEMA

Artículo 54 de la Constitución Política "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", *Artículo 11°. Obligaciones de las Entidades.*

Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones". "(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Decreto 2740 de 2001 "Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo".

Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)".

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra,

Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

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"*.

*"(...) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)".*

Decreto 1227 de 2005 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998". " (...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)".*

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"*.

Decreto 024 de 2005 *"Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones". " (...) Artículo 9°, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...) "*

Ley 1064 de 2006 *"Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación"*.

El Decreto 4465 de 2007 *"Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP"*.

Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único"*

*Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

*Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.*

*Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.*

*Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.*

*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”.*

*Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.*

## 5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Institucional de Capacitación y Formación - PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

### **Enfoque integral del ser humano:**

Concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano:

**Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

**Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

**Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

**Competencia:** capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como para la educación para el trabajo y el desarrollo humano, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y 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 (Ley 1567 de 1998-Art.4).

## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### Conceptuales

**La profesionalización del empleo público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los(as) empleados(as) públicos(as) posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores(as) públicos(as) felices.

**Desarrollo de competencias laborales:** Las competencias laborales están definidas como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje de la Lotería de Bogotá, se realizó con fundamento en el diagnóstico organizacional 2017, realizado para el ajuste y actualización de la plataforma y direccionamiento estratégico de la entidad, dentro del cual, en virtud a la encuesta aplicada a algunos servidores, se detectaron los siguientes problemas y debilidades:

- Débil enfoque de servicio al cliente
- Resistencia al cambio, trabajo por islas
- Falta de trabajo en equipo en las diferentes áreas y una gestión por procesos

- Actitud desinteresada del personal.

## 8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La planta de personal de la Lotería de Bogotá, se encuentra integrada de la siguiente manera:

Tipo de Vinculación	No.	%
Empleados Públicos	5	12%
Trabajadores Oficiales	38	88%
Total	43	100%

## 9. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

De acuerdo a los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación, se establecieron tres ejes para articular del PIC de la Lotería de Bogotá, a saber:



**Gestión del conocimiento:** Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública





mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas la entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades que presente el entorno a las entidades públicas.

**Creación de valor público:**El concepto 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 mayor satisfacción a la sociedad.

**Gobernanza para la paz:**Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas.

Conforme a los anteriores lineamientos, se estructuró el PIC de la Lotería de Bogotá, así:

EJE	DIMENSIÓN	CAPACITACIÓN
Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	Código de Integridad
	Hacer	Acoso Laboral
	Saber	Derechos y Deberes de los Servidores Públicos
		SIPLAFT
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	Trabajo en Equipo y Liderazgo
	Hacer	Nuevo manual de contratación
	Saber	Actualización norma ISO 9001-2015
		Declaración Renta Personas Jurídicas
		Situaciones administrativas
		Atención al Cliente
		Gestión Documental
MIPG		
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	Servicio al ciudadano





### 10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El programa de capacitación, se desarrolla de la siguientes manera:

#### INDUCCIÓN.

El programa de inducción, tiene por objeto 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 y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Lotería de Bogotá. Esta se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad.

#### REINDUCCIÓN.

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Departamento. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II). Este programa se realizará en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil

#### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC –

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

- **Ejecución del PIC.**
- A través de diferentes entidades oferentes en materia de servicios de Capacitación o de los mismos conferencistas, se organizarán programas internos con la participación de servidores de la Lotería de Bogotá, de acuerdo con los temas propuestos en el Plan.
- **RED NACIONAL Y DISTRITAL DE CAPACITACIÓN.**



La ESAP y el DASCD lideran este programa, a través de las cuales los servidores con su asistencia se actualizan en los diferentes temas propuestos, los cuales son dictados en su mayoría por los mismos servidores, quienes acompañados por su experiencia y conocimiento, han demostrado habilidades para la presentación de los contenidos.

La Alcaldía Mayor de Bogotá.  
La Dirección de Asuntos Disciplinarios de la Alcaldía Mayor de Bogotá.  
El Archivo General de la Nación y el Archivo Distrital.  
La Contaduría General de la Nación.

## **11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Para efecto de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos a los cuales va encaminado el Plan de Capacitación, se hace necesario manejar unos indicadores estratégicos que midan el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de calidad, cobertura, eficacia y capacidad de convocatoria, como mecanismos de medición cuantitativa y/o cualitativa que han de permitir determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan:

### **1. PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EN LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN:**

(Total de funcionarios que asistieron a la capacitación / total de funcionarios convocados a la capacitación)\*100

### **2. IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN:**

(No. de funcionarios que consideran que la capacitación generó un impacto / No. de funcionarios encuestados)\*100

### **3. PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

12.(Número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas)\*100

### 13. PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2018 en el rubro de capacitación es de VEINTIOCHO MILLONES DIECISÉIS MIL PESOS M/CTE (\$28.016.000).

### 14. PLAN ACCIÓN CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018

Tema	Objetivo	Población	Ejecución
Código de Integridad	Introducir a los servidores al nuevo código de integridad adoptado por la entidad	Todos los servidores de la entidad	Cuarto Trimestre
Acoso Laboral	Proporcionar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, conceptualizaciones claras y precisas sobre el tema	Miembros del Comité de Convivencia Laboral	Cuarto Trimestre
Derechos y Deberes de los Servidores Públicos	Afianzar en los servidores el conocimiento de sus derechos y deberes	Todos los servidores de la entidad	Tercer Trimestre
SIPLAFT	Fortalecer los conocimientos sobre los procedimientos establecidos en el SIPLAFT	Todos los servidores de la entidad	Cuarto Trimestre
Trabajo en Equipo y Liderazgo	Fortalecer estas competencias en los servidores de la entidad	Todos los servidores de la entidad	Primer Trimestre
Nuevo manual de contratación	Divulgar el contenido del nuevo manual de contratación de la entidad	Líderes de los procesos, servidores de la Secretaría General y supervisores de contratos	Primer Trimestre
Actualización norma ISO 9001-2015	Actualizar a los líderes de los procesos y demás servidores, en la nueva versión de la norma.	Todos los servidores de la entidad	Tercer Trimestre
Declaración Renta Personas Jurídicas	Actualizar al Contador de la entidad, en esta materia	Contador	Segundo Trimestre
Situaciones administrativas	Actualizar al Jefe de Talento Humano, en el trámite y manejo de las situaciones administrativas	Jefe Talento Humano	Tercer Trimestre

13



La que más billete da

Atención al Cliente	Fortalecer las competencias en materia de atención al cliente	Funcionario del Área de Atención al Cliente	Primer Trimestre
Gestión Documental	Actualizar a los servidores de la entidad, sobre los cambios y normas en la materia	Grupo de servidores de diferentes dependencias	Tercer Trimestre
MIPG	Actualizar a los servidores de la entidad en materia del nuevo modelo de planeación	Servidores de diferentes dependencias	Segundo Trimestre
Servicio al ciudadano	Fortalecer la cultura del servicio en la entidad	Todos los servidores de la entidad	Segundo Trimestre

**NOTA:** Cuando por alguna circunstancia no se lleven a cabo las capacitaciones antes programadas se hará una nueva reprogramación de las mismas, así mismo, de conformidad con las necesidades de la entidad, se podrán realizar capacitaciones que no se encuentren incluidas dentro del PIC.

