

LOTERÍA DE BOGOTÁ

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021

BOGOTA 2021

1. JUSTIFICACIÓN

El Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, definen y compilan los temas relativos 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 a partir de las necesidades en la materia, planteadas por los diferentes líderes de proceso al interior de la entidad y que fueron remitidas a la Unidad de Talento Humano de la Lotería de Bogotá.

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.

2. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al mejoramiento y fortalecimiento institucional, mejorando 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.

5. NORMATIVIDAD

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 11º. 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.

6. 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 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 (Ley 1567 de 1998-Art.4).

7. 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.

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	9%
Trabajadores Oficiales	43	74%
Contratistas	10	17%
Total	58	100%

9. METODOLOGÍA PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la vigencia 2021 y dadas las condiciones específicas de la Lotería de Bogotá, se invitó a todos los servidores, (trabajadores, empleados y contratistas) a participar en la encuesta virtual de detección de necesidades de capacitación, la información fue recolectada por la Unidad de Talento Humano.

A continuación se presentan los resultados de la fase de categorías temáticas de la encuesta de detección de necesidades de capacitación.

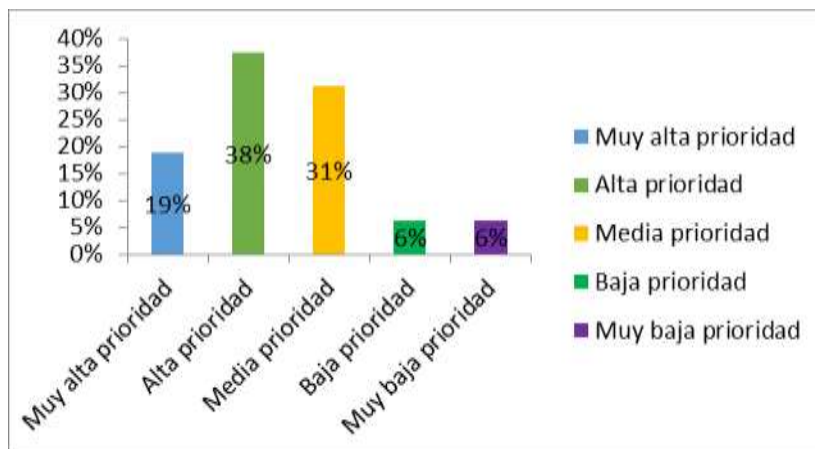


Figura 1. Prioridad asignada a la categoría Atención al Cliente

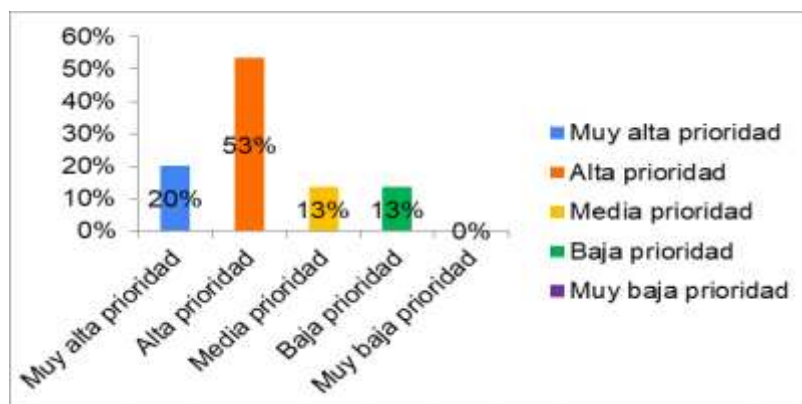


Figura 2. Prioridad asignada a la categoría Desarrollo de habilidades individuales – competencias blandas (Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, manejo de conflictos, inteligencia emocional)

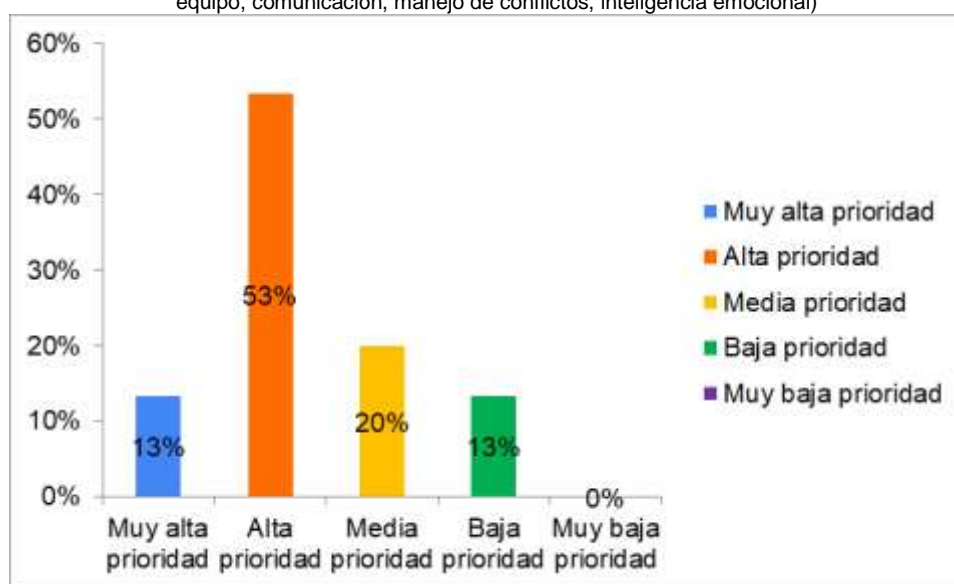


Figura 3. Prioridad asignada a la categoría Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades

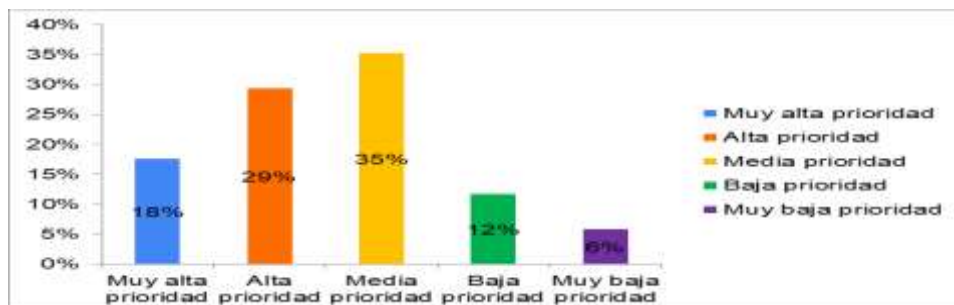


Figura 4. Prioridad asignada a la categoría Actualización en Materia de Seguridad Social y Contratación.

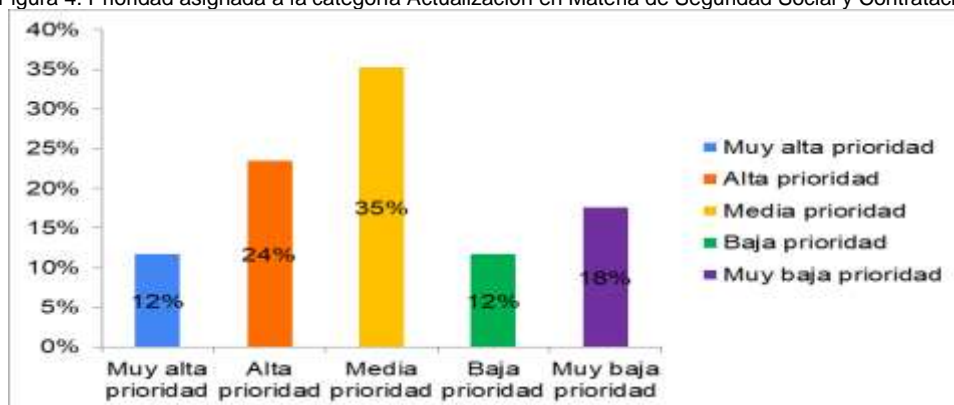


Figura 5. Prioridad asignada a la categoría Finanzas personales

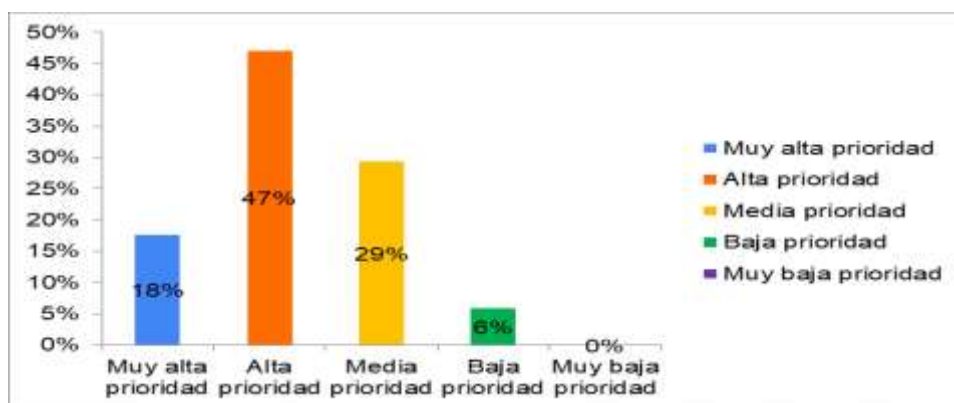


Figura 6. Prioridad asignada a la categoría Seguridad y Salud en el Trabajo

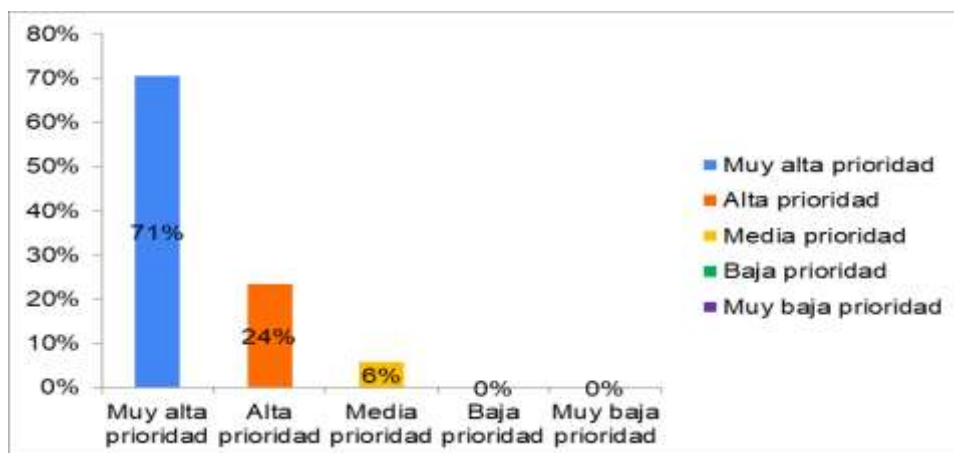


Figura 7. Prioridad asignada a la categoría Refuerzo de competencias del saber hacer (Paquete Office, normatividad, sistemas de gestión, procedimientos)

	Atención al cliente	Desarrollo de habilidades individuales	Promoción de la salud y prevención de enfermedades	Actualización en materia de contratación y seguridad social	Finanzas personales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Refuerzo de competencias del saber hacer
Alta y Muy Alta Prioridad	56%	73%	67%	47%	35%	65%	94%
Media Prioridad	31%	13%	20%	35%	35%	29%	6%
Baja y Muy Baja prioridad	13%	13%	13%	18%	29%	6%	0%

Figura 8. Tabla consolidado de prioridades asignadas a categorías de formación

De acuerdo con la figura 8, el orden de mayor a menor de las categorías de formación de acuerdo con el porcentaje de la variable Alta y Muy Alta Prioridad es:

1. Refuerzo de competencias del saber hacer
2. Desarrollo de habilidades individuales – competencias blandas
3. Promoción de la salud y prevención de enfermedades
4. Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Atención al cliente
6. Actualización en materia de contratación y seguridad social
7. Finanzas personales

De igual manera se tuvo en cuenta la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y la encuesta de peligros y aspectos diligenciada de manera digital.

Por otra parte, se tienen en cuenta los resultados de la aplicación de la encuesta de clima laboral y calidad de vida en el trabajo en el año 2020, la cual refuerza uno de los

indicadores establecidos para la medición del objetivo estratégico de la entidad, el cual es el fortalecimiento del clima organizacional, en la cual, de acuerdo con los resultados obtenidos, se requiere realizar actividades encaminadas a mejorar el compromiso de los funcionarios, el trabajo en equipo, la administración del tiempo, riesgo psicosocial, estrategias para la prevención del acoso laboral, entre otros, con el fin de mejorar los indicadores de clima organizacional y por consiguiente el desempeño de los servidores y la entidad.

Por otra parte, dentro de los planes de acción trazados por la entidad, existe la necesidad de capacitar a los funcionarios en temas relacionados con código de integridad, servicio al ciudadano, MIPG, SIPLAFT y Juegos de Suerte y Azar.

10. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

De acuerdo a los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación 2020 - 2030, se establecieron tres ejes para articular del PIC de la Lotería de Bogotá, a saber:



Gestión del conocimiento y la innovación: Es 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.

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.

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.

Probidad y ética de lo público: Es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público; es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

EJE	DIMENSIÓN	CAPACITACIÓN
Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Administración de datos (Actualización del paquete Office, Excel avanzado)
		Inglés (cotidiano y técnico)
	Saber Hacer	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales – Normas APA - ICONTEC
		Prevención de riesgos laborales
	Saber Ser	Manejo del estrés
		Trabajo en equipo
		Formas de interacción
Promoción y prevención en salud		
Creación del valor público	Saber Hacer	Derecho disciplinario
		Contratación y seguridad social
		Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información
		Normatividad Juegos de suerte y Azar
	Saber Ser	Supervisión de Contratos
		Comunicación efectiva
		Servicio al ciudadano

Transformación digital	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología
	Saber Hacer	Actualización en herramientas TIC
		Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
		Seguridad digital
Saber Ser	Manejo del tiempo	
Probidad y ética de lo público	Compromiso participativo y democrático	Código de integridad
		Responsabilidad del servidor público
	Habilidades de transformación del conflicto	Acoso laboral
	Estrategias de comunicación y educación	Programación Neurolingüística - Lenguaje no verbal

11. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El programa de capacitación, se desarrolla de la siguiente 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, conocer los canales de atención, brindar información acerca de los riesgos laborales, peligros y cómo controlarlos 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, y actualizándolo frente a los cambios de los Sistemas de Gestión. 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 DASCDC 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.

12. 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:

El impacto se mide de acuerdo a la problemática a resolver o necesidad planteada para cada evento de capacitación.

3. PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

13. PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2021 en el rubro de capacitación es de TREINTA Y OCHO MILLONES CIENTO CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO SESENTA PESOS M/CTE (\$38.146.160).

14. PLAN ACCIÓN CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

EJE	DIMENSIÓN	CAPACITACIÓN	OBJETIVO	POBLACIÓN	PLANEACIÓN
Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Administración de datos (Actualización del paquete Office, Excel avanzado)	Actualizar los conocimientos sobre las versiones actualizadas del paquete Office	Todos los servidores de la entidad	jun-21
		Inglés (cotidiano y técnico)	Desarrollar habilidades para la recepción oral y escrita, producción oral y escrita e interacción oral y escrita del idioma inglés.	Todos los servidores de la entidad	Segundo Trimestre 2021
	Saber Hacer	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales – Normas APA - ICONTEC	Proporcionar técnicas y herramientas necesarias poder realizar citas y referencias bibliográficas según normas APA e ICONTEC	Todos los servidores de la entidad	jun-21
		Prevención de riesgos laborales	Brindar herramientas para la identificación, evaluación y medidas de control de condiciones y actos inseguros	Todos los servidores de la entidad	mar 2021- dic 2021
	Saber Ser	Manejo del estrés	Desarrollar habilidades para disminuir la aparición de síntomas asociados al estrés	Todos los servidores de la entidad	jun-21
		Trabajo en equipo	Mejorar la interrelación entre los funcionarios de la entidad y mejorar el clima laboral	Todos los servidores de la entidad	jul-21

				entidad	
		Formas de interacción	Desarrollar habilidades para el autoconocimiento de estilos de personalidad propios y del equipo de trabajo	Todos los servidores de la entidad	nov-21
		Promoción y prevención en salud	Propiciar estilos de vida saludables para la prevención de enfermedades crónicas	Todos los servidores de la entidad	mar 2021- dic 2021
Creación del valor público	Saber Hacer	Derecho disciplinario	Abordar variables sobre el comportamiento de los Servidores Públicos en el ejercicio de sus funciones a través del conjunto de principios y normas jurídicas que facultan al estado para ejercer la potestad sancionatoria	Todos los servidores de la entidad	ene-21
		Contratación	Brindar información sobre las diferentes modalidades de contratación y sus características particulares	Grupo de servidores de diferentes dependencias	abr-21
		Seguridad Social	Fortalecer los conocimientos frente a el modelo de Seguridad Social Integral	Grupo de servidores de diferentes dependencias	abr-21
		SIPLAFT	Fortalecer en lo servidores públicos de la Lotería de Bogotá, los mecanismos adoptados para la prevención de lavado de activos	Todos los servidores de la entidad	nov-21

	MIPG	Facilitar la comprensión e implementación del modelo integrado de Planeación y Gestión, para orientar el desempeño de los servidores a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos	Todos los servidores de la entidad	nov-21
	Actualización normativa contable y tributaria	Realizar la actualización en normas tributarias	Servidores de las áreas financieras	may-21
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información	Interpretación de las normas en materia de auditorías internas, conocer metodologías de planificación y ejecución de auditorías y realización de ejercicios prácticos de la materia	Grupo de servidores de diferentes dependencias	may-21
	Normatividad Juegos de suerte y Azar	Fortalecer en los servidores públicos de la entidad, los conocimientos en juegos de suerte y azar	Grupo de servidores de diferentes dependencias	oct-21
	Supervisión de Contratos	Fortalecimiento de la supervisión e interventoría como mecanismo de prevención de riesgos fiscales y parámetros para respuesta adecuada a organismos de control. Política de prevención daño antijurídico	Grupo de servidores de diferentes dependencias	abr-21
Saber Ser	Comunicación efectiva	Brindar herramientas para que el proceso comunicativo sea provechoso y eficaz.	Todos los servidores de la entidad	may-21

		Servicio al ciudadano	Fortalecer las competencias de los servidores, enfocadas a mejorar el servicio al cliente	Todos los servidores de la entidad	oct-21
Transformación digital	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología	Entrenar sobre los cambios y el acceso a nuevos mecanismos tecnológicos	Todos los servidores de la entidad	jul-21
	Saber Hacer	Actualización en herramientas TIC	Exponer los nuevos cambios en materia de TIC y cómo enfrentarse a ellos	Todos los servidores de la entidad	jul-21
		Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Entrenar sobre los cambios y el acceso a nuevos mecanismos tecnológicos	Todos los servidores de la entidad	ago-21
		Seguridad digital	Brindar información sobre los mecanismos de protección de vanguardia y las modalidades de estafa o hurto digital	Grupo de servidores de diferentes dependencias	ago-21
	Saber Ser	Manejo del tiempo	Brindar estrategias para el manejo adecuado del tiempo a nivel intra y extralaboral	Todos los servidores de la entidad	sept-21
Probidad y ética de lo público	Compromiso participativo y democrático	Código de integridad	Lograr la interiorización de los servidores públicos de los valores del servicio públicos, contenidos en el Código de Integridad.	Todos los servidores de la entidad	mar-21
		Responsabilidad del servidor público	Fortalecer y sensibilizar sobre el impacto y alcance de las responsabilidades del servidor público	Todos los servidores de la entidad	jul-21

		Corrupción y como combatirla	Sensibilizar frente a los actos de corrupción y establecer medidas preventivas	Todos los servidores de la entidad	dic-21
Habilidades de transformación del conflicto		Acoso laboral	Abordar la legislación en materia de acoso laboral mediante la ley 1010 Conocer los mecanismos de conformación y responsabilidades del comité de convivencia laboral al interior de la entidad.	Todos los servidores de la entidad	may-21
Estrategias de comunicación y educación		Programación Neurolingüística - Lenguaje no verbal	Exponer información sobre la teoría PNL y brindar pautas para la identificación y control del lenguaje no verbal	Todos los servidores de la entidad	oct-21

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.