

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION LOTERIA DEL HUILA 2025



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVO	6
4. DEFINICIONES	6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN.....	7
6. PRESUPUESTO	8
7. BENEFICIARIOS	8
8. RESPONSABLE	8
9. IDENTIFICACION DE NECESIDADES.....	¡Error! Marcador no definido.
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	9
10.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC	10
10.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación	10
CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES	11



1. INTRODUCCIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo conforma el talento humano implicado en las actividades laborales de una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

En ese sentido la Lotería del Huila, busca fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus funcionarios por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC de la Lotería del Huila, ha sido construido a partir de los lineamientos de la Función Pública, identificando las necesidades propias de cada área a través de encuestas realizadas a los funcionarios, la necesidad planteada por los Jefes de Oficina y la orientación de la alta dirección

Para la presente vigencia, se tiene previsto como una prioridad reforzar la jornada de capacitación, para que los funcionarios de la Lotería del Huila, y se adquieran las competencias suficientes para desarrollar la labor que desempeñarán en cada dependencia.





2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. En su **Artículo 4** prevé - *Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.*

Ley 909 de septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En su **Artículo 15** prevé - *Las Unidades de Personal de las entidades. 2 serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación Artículo 36 - Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados 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, prevé en su ARTÍCULO 65. *Los planes de capacitación de las entidades públicas 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.*

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.



Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Decreto 1227 de 2005 en su artículo 68 prevé: *En desarrollo del artículo 3, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.*

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades

Decreto 1227 de 2005 prevé en su ARTÍCULO 66. *Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.*

Decreto 1083 de 2015 prevé en su ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.



3. OBJETIVO

Objetivo General

Formar integralmente a los funcionarios para la ejecución eficiente de las responsabilidades laborales brindando oportunidades y herramientas necesarias para el desarrollo personal, profesional y laboral, mediante la implementación de capacitaciones de gestión.

4. Objetivo Específicos

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ✓ Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- ✓ Integrar a los servidores que se vinculen a nuestra Empresa a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la Misión, Visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- ✓ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los funcionarios de La Lotería del Huila a través de las capacitaciones realizadas.
- ✓ Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en temas especializados de cada una de las áreas de la Entidad.

4. DEFINICIONES

COMPETENCIAS: “Es la 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.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la



misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998-Art.4).

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.

DIMENSIÓN DEL 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.

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

DIMENSIÓN DEL SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) 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.

5. DIAGNÓSTICO DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

La Gerencia, Oficina Administrativa y Financiera y Oficina Comercial y operativa, en conjunto con el área de Talento Humano realizan el análisis, necesidad y requerimientos de capacitación para el personal con el fin de mejorar el desempeño de sus funciones y garantizar la fluidez de las actividades misionales y laborales en la Entidad.

En el presente Plan, los temas de capacitación o transferencia de conocimiento que se concertaron son:

- Socialización Plan de acción y Planes institucionales
- Curso o capacitación en estrategias comerciales y/o marketing
- Servicio al cliente
- Manejo de nuevas herramientas tecnológicas– Inteligencia Artificial
- Curso o capacitación en Gestión Documental.
- Curso o capacitación en alguno de estos temas: actualización Tributaria, presupuestal y/o contabilidad
- Curso o Capacitación en control interno: en identificación de los riesgos - políticas de MIPG - guía de procesos y procedimientos - integridad transparencia y lucha contra

la corrupción

- Curso o Capacitación en actualización SECOP II y SIGEP II, manejo de la plataforma intereses y conflictos
- Curso o Capacitación en aplicación de encuesta de necesidades de Bienestar, Clima laboral y cultura Organizacional.

Cabe resaltar que los temas de capacitación deben ser gestionados por las áreas y grupos de trabajo que se describen en el cronograma adjunto al presente documento.

De igual forma, los funcionarios que participen de los diferentes cursos y/o capacitaciones deberán allegar el certificado de participación, como también realizar la transferencia de conocimiento a su equipo de trabajo.

6. PRESUPUESTO

La Lotería del Huila destina dentro de su presupuesto un rubro de bienestar social para la ejecución del PIC 2025, recursos con los cuales se proyecta su financiación, de lo contrario la formación se realizará de manera virtual con la Entidades como: SENA – CÁMARA DE COMERCIO - COMFAMILIAR.

7. BENEFICIARIOS

El PIC 2025 tiene cobertura a todos los servidores de planta de la Lotería del Huila. Según el requerimiento realizado en conjunto por los jefes de oficina y recomendaciones del área de Control Interno, en materia de capacitación para el mejoramiento de su desempeño Laboral.

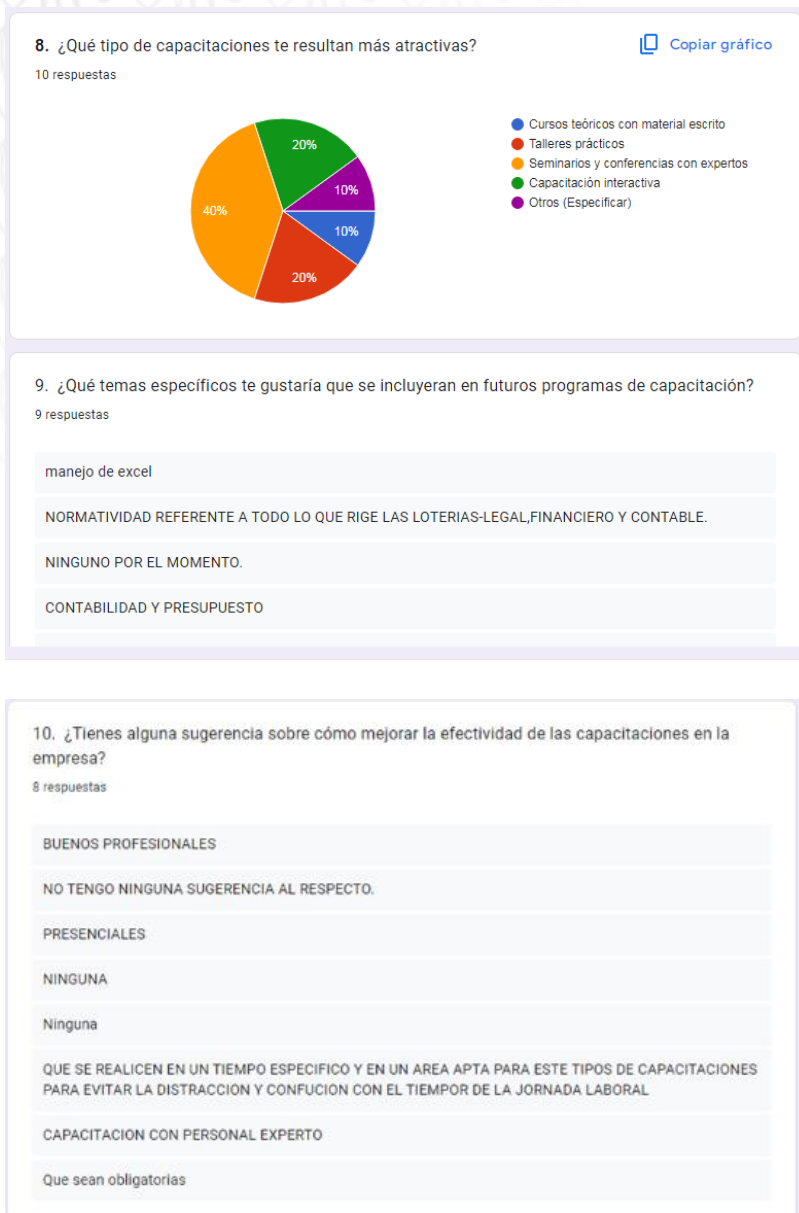
8. RESPONSABLE

Los temas de capacitación deben ser gestionados por las áreas y grupos de trabajo que se describen en el cronograma adjunto al presente documento.

Todos los funcionarios de planta son responsables de participar y cumplir con las actividades programadas dentro del PIC 2025, sin su participación activa es imposible el cumplimiento de los objetivos del presente plan.

9. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDADEVALUACIÓN

Grafico 1. Resultado de encuesta



10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente con base en las fechas establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, si las capacitaciones se realizan mediante las respectivas inscripciones a los cursos, cumplimiento, lista de asistencia o participación y certificado emitido por la Entidad deberán ser aportados al jefe inmediato como pruebas de su cumplimiento y participación.

Al final del periodo de vigencia del PIC cada área deberá realizar un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto a los conocimientos adquiridos y desarrollados en la vigencia 2024. Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de la siguiente información:

10.1 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- ✓ Participación de los servidores de cada área en el diagnóstico de las necesidades de capacitación.
- ✓ Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- ✓ Contribución a la mejora del desempeño laboral.

10.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Se establece la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser derivado de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación o curso que reciba:

- a) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado
- b) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.

c) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

Indicadores para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Huila		
Indicador	¿Que evaluar?	Formula del Indicador
Eficiencia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$(\text{Recursos ejecutados} / \text{Recursos programados}) * 100$
Cobertura	Mide el acceso de los funcionarios a la Capacitación.	$\text{Número de funcionarios capacitados} / \text{total de los funcionarios} * 100$
Eficacia	Capacitaciones Desarrolladas	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Contribución a la mejora del desempeño laboral (Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en: el saber, saber hacer y ser / Número de Encuestados) * 100

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO VIGENCIA 2024

TEMA	Área Responsable de la Gestión	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
		Socialización plan de acción y planes institucionales	Gerencia General										
Curso o capacitación en estrategias comerciales y/o marketing	Oficina Comercial y Operativa - Comercialización												
Servicio al cliente	Oficina Comercial y Operativa - Comercialización												
Manejo de nuevas herramientas tecnológicas- Inteligencia Artificial	Gerencia y Sistemas y TICS												
Curso o capacitación en Gestión Documental	Oficina Administrativa y financiera - Talento Humano, Almacén y Archivo												
Curso o capacitación en alguno de estos temas: actualización Tributaria, presupuestal y contabilidad	Oficina Administrativa y financiera – Tesorería Talento Humano, Almacén y Archivo												
Curso Capacitación en control interno: en identificación de los riesgos - políticas de MIPG - guía de procesos y procedimientos - integridad transparencia y lucha contra la corrupción	Gerencia - Control Interno												

Actualización SECOP II y SIGEP II, manejo de la plataforma intereses y conflictos	Gerencia - Contratación												
Aplicar encuesta de necesidades de Bienestar, Clima laboral y cultura Organizacional.	Talento Humano, Almacén y Archivo												

Proyecto:	Reviso:	Aprobó:
Claudia Miryan Polo Zuleta P.U. Área Talento Humano – Almacén y Archivo	Yenny Cristina Méndez Mosquera Asesor jurídico	Comité Institucional de Gestion y Desempeño

Versión	Fecha de Versión	Descripción del cambio
1	2024-01-31	Publicada
2	2024-04-02	Se ajusta redacción a la introducción, actualización a la normativa, se realiza un ajuste en las fechas de capacitación programadas- cronograma de capacitaciones.
3	2025-01-31	Actualizacion vigencia 2025