



**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION - PIC
2018-2019**



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

INTRODUCCIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en 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.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio al cliente.

Con el fin de la priorización de las necesidades de capacitación para el año 2018-2019, se desarrolló un proceso Diagnostico de necesidades de aprendizaje analizando los siguientes insumos:

- Encuesta de detección de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación 2018-2019 de LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

HUILA se tiene previsto realizar jornadas de inducción y Reinducción, según necesidad.

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia de 1991 es sus artículos 53 y 54.

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.

Artículo 4 - "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.

Artículo 15 - "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



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

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, arto 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 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.

(Decreto 1227 de 2005, arlo 68)”

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arlo 1)”



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

**2. OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS
PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**

- Preparar a los funcionarios para la ejecución eficiente de las responsabilidades laborales en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

2.1. OBJETIVOS 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 servidores públicos La Lotería del Huila a través de las capacitaciones realizadas.
- ✓ Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de cada una de las áreas de la Entidad.



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

3. 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).

CAPACITACION

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.



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

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.

4. INSTRUMENTO UTILIZADO PARA E3L DIAGNOSTICO DE NECESIDADE DE CAPACITACION.

El Profesional Universitario de talento Humano – almacén de La Lotería del Huila diseño un formato para que cada funcionario lo diligenciara con las capacitaciones necesarias para el desempeño de sus funciones, las priorice según sus necesidades, una vez recolectada la información se procede a consolidar las respuestas otorgadas, luego el comité de Bienestar Social y Capacitación, evalúa el requerimiento realizado por cada Servidor; Seguido se procede a enviar a cada funcionario a capacitarse.

A continuación se adjunta el formato utilizado.

 <p>LOTERIA DEL HUILA Los Martes de su Fortuna</p>	<p>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION</p>	 <p>El camino es la EDUCACIÓN</p>
Dependencia: Gerencia		
Funcionario: Vladimir Caballero Medina		
Cargo: Gerente		
Firma del funcionario:		



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Necesidades de capacitación	Prioridad del funcionario			Prioridad del comité		
	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja

Consolidado de la información otorgada por cada funcionario de La Lotería en materia de Capacitación para la vigencia 2018-2019.

5 PRESUPUESTO

La Lotería del Huila destina dentro de su presupuesto un rubro para la ejecución del PIC 2018-2019, recursos con los cuales se proyecta su financiación.

6 BENEFICIARIOS

El PIC 2018-2019 tiene cobertura a todos los servidores de planta de la Lotería del Huila. Según el requerimiento realizado por cada uno en materia de capacitación para el mejoramiento de su desempeño Laboral.; en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

7 RESPONSABLE





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- El responsable de la elaboración, cumplimiento, seguimiento y medición del PIC es el Profesional Universitario de Talento Humano – Almacén.
- Todos los funcionarios de planta son responsables de participar y cumplir con las actividades programadas dentro del PIC 2018-2019, sin su participación activa es imposible el cumplimiento de los objetivos del presente plan.

**8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA
EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA.**

LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2018-2019 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

Inducción

El programa de inducción de LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, 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 Empresa.

Por lo anterior, el área de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, Valores, Misión, Visión, demás generalidades de la Empresa.



GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

Así mismo, se entregará un folleto que incluye la información relevante de LA LOTERIA DEL HUILA (Anexo 2: Folleto de presentación de la Entidad)

<p>RESEÑA HISTORICA</p> <p>Cuadro de texto</p> <p>Con la supresión y liquidación de la Beneficencia del Huila, establecimiento público que venía explotando el monopolio de los juegos de suerte y azar en el Departamento del Huila, mediante Decreto de Ordenanza No. 554 de junio 14 de 1994, se crea la EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, como Empresa Industrial y Comercial del Estado.</p> 	  <p>Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Commutador (8) - 8712066 Fax: Ext. 117 - Neiva - Huila www.loteriadelhuila.com - e-mail: eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila.com</p>	<p>LOS MARTES DE SU FORTUNA</p> <p>LOTERIA DEL HUILA</p> 
<p>MISIÓN</p> <p>GENERAR Y TRANFERIR RECURSOS ECONOMICOS AL SECTOR SALUD DE LOS COLOMBIANOS, MEDIANTE LA EXPLOTACIÓN DEL MONOPOLIO RENTISTICO DE LOS JUEGOS DE SUERTE Y AZAR A NIVEL NACIONAL CON NUESTRO PRODUCTO LOTERIA DEL HUILA, Y EL JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES MEDIANTE EL CONTRATO DE CONCESIÓN DEL CHANCE EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA.</p> 	<p>VISIÓN</p> <p>EN EL 2025 LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, SEGUIRÁ SIENDO UNA EMPRESA SOLIDA, LIDER EN EL MERCADO REGIONAL Y NACIONAL, INVOLUCRADA EN LOS NUEVOS PROCESOS TECNOLOGICOS, VALORANDO EL RECURSO HUMANO Y PRESERVANDO EL MEDIO AMBIENTE</p> 	<p>DECALOGO DE VALORES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SOLIDARIDAD 2. HONESTIDAD 3. EFICACIA 4. EFICIENCIA 5. RESPETO 6. LEALTAD 7. RESPONSABILIDAD 8. COMPROMISO 9. TOLERANCIA 10. TRANSPARENCIA  





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Adicionalmente, el área de Talento Humano desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad y los temas a tratar, así:

- La Oficina de Talento Humano dará a conocer la Estructura de LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, Misión y Visión, Principios y Valores, Estructura-Organigrama, Objetivos Institucionales, así como, donde se tocara temas como los procesos y procedimientos Manuales - Políticas.
- El área de Talento Humano: Dará a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, el código de ética y valores de la entidad.

Los servidores que se desempeñan como jefes de áreas realizarán el acompañamiento a cada funcionario que ingrese, se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de labores como :

- ✓ Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

Reinducción

- El programa de Reinducción de LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.
- El programa de Reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 CAPITULO II)
- Por lo anterior, el programa de Reinducción en LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, se desarrolla cada dos años.



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

(Anexo 6 - Cronograma actividades Programa de Capacitación 2018-2019).

Red Institucional de Capacitación

En el Plan Institucional de Capacitación 2018-2019 de LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA se desarrollan capacitaciones con entidades de carácter Público o privado que ofrezcan capacitación acorde a lo estipulado en el PIC.

9. EJECUCIÓN

En esta fase se efectuará el desarrollo de las capacitaciones programadas y aprobadas por el Comité de Bienestar Social.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2018-2019 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida, mediante acto administrativo.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, se presenta ante el comité la propuesta para su aprobación y/o replantear, así continuar con el procedimiento. Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

Una vez suscrito el contrato, el área de Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado, ejecutado.



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los requerimientos en materia de capacitación, las capacitaciones realizadas.

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 desarrollados en la vigencia 2018-2019. Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de la siguiente información.

▪ **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.
- ✓ Implementación del PIC.
- ✓ Contribución a la mejora del desempeño laboral.

(Anexo N° 7 Indicadores para evaluar la gestión del PIC)

▪ **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 como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación, el o los Servidores Públicos que asistan a cualquier capacitación debe presentar un informe donde mencione detalladamente el tema de capacitación al interior de la Empresa, los conocimientos adquiridos. Semestralmente se presentara los reportes respectivos.

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar. Políticas Institucionales en materia de Capacitación seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- f) Asistir de manera obligatoria a los programas de inducción o Reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.



GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

(Anexo N° 8 Evaluación del Impacto de la Capacitación).



EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA NIT.800244699-7			
		EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	
FECHA DE APLICACIÓN	DD__	MM__	AA__
NOMBRE(S) Y APELLIDO(S) DEL FUNCIONARIO			
CARGO	DEPENDENCIA		
TEMA DE CAPACITACIÓN			
METODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marca con una X)	PRESENCIAL	Exposición <input type="checkbox"/>	Curso <input type="checkbox"/> Taller <input type="checkbox"/> Conferencia <input type="checkbox"/>
	MEDIO ESCRITO	Plegable <input type="checkbox"/>	Boletín <input type="checkbox"/> Revista <input type="checkbox"/> Memorias <input type="checkbox"/>
	MEDIO RADIAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	OTRO <input type="checkbox"/>	Indique cuál _____	
OBJETIVO: Esta evaluación tiene por objetivo medir el impacto de las capacitaciones que recibió el (l) funcionario (S) de su área, a través de la multiplicación de la información recibida y que transmitirá a otros buscando afianzar, actualizar o reforzar el conocimiento			
A continuación solicitamos diligenciar el siguiente cuestionario marcando X en la casilla de su elección y anotando los aspectos de acuerdo con su percepción			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL (CALCULANDO AL)	SABER (1) <input type="checkbox"/>	SABER HACER (2) <input type="checkbox"/>	SER (3) <input type="checkbox"/>
ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERE SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN:	FUNCIONAL <input type="checkbox"/> CUAL _____	COMPORTAMENTAL(S) <input type="checkbox"/> CUAL _____	OTRA: <input type="checkbox"/> CUAL _____
ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU ACTIVIDAD LABORAL EN:	FUNCIONES ORDINARIAS Y OPERATIVAS <input type="checkbox"/>	PROYECTOS MISIONALES <input type="checkbox"/>	PROYECTOS ESTRATEGICOS <input type="checkbox"/>
INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN	1. _____		
	2. _____		



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**
NIT. 800.244.699-7

Anexo N° 1: Cronograma de Capacitaciones 2019

 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2019 		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
TEMA													
ACTUALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN													
NORMATIVIDAD DEL SECTOR DE JUEGO DE SUERTE Y AZAR-LOTERIAS													
ESTRATEGIAS DE VENTAS													
OFIMÁTICA (PowerPoint,Excel,Outlook)													
MANEJO DE CONFLICTOS													
TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA ORGANIZACIONAL													
SERVICIO AL CLIENTE													





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**

NIT. 800.244.699-7

ORGANIZACIÓN EVENTOS EMPRESARIALES Y COMERCIALES														
APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES														
ESTADISTICA														





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Anexo N° 6: Indicadores Para Evaluar La Gestión Del Plan
Institucional de Capacitación PIC.

Indicadores para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Huila		
Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	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	Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$
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 / Numero de Encuestados) * 100