EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE

APUESTAS PERMANENTES DEL

DEPARTAMENTO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC

ENERO 30 DE 2023

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3

2. MARCO NORMATIVO 4

3. OBJETIVOS 4

4. DEFINICIONES 5

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN. 6

6. PRESUPUESTO 6

7. BENEFICIARIOS 6

8. RESPONSABLE 7

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA. 7

9.1 METODOLOGÍA: 7

Inducción 7

Reinducción 9

Ejecución: 9

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 9

10.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC 10

10.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación 10

11. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 13

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

1. 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 prodiguen 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 aprovechan 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 2023, se desarrolló un proceso de diagnóstico a fin de identificar los temas de capacitación adecuados para el desarrollo eficiente de las funciones de cada uno de los funcionarios y

contratistas, analizando los siguientes insumos:

- Reunión con los Jefes de áreas para verificar la necesidad de capacitaciones para el 2023.

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

2. 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 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, articulo 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).

3. OBJETIVOS

General

Preparar a los funcionarios para la ejecución eficiente de las responsabilidades laborales brindando

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

oportunidades y herramientas necesarias para el desarrollo personal, profesional y laboral, todo se busca ejecutar mediante la implementación de capacitaciones de gestión.

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.

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.

**Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila**

DIMENSIÒN 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.

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

DIMENSIÒN 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 NECESIDAD DE CAPACITACIÓN.

El área de Talento Humano de Lotería del Huila en reunión con los Jefes de oficina y control interno se realiza el análisis de 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.

Los temas de capacitación o transferencia de conocimiento que se concertaron son:

- Servicio al cliente
- Manejo herramietas microsoft excel
- Curso o capacitación en Actualización Tributaria
- Curso o capacitación en estrategias comerciales y/o marketing
- Capacitación en control interno y en identifcación del riesgo

Cabe resaltar que los temas de capacitación todos van a ser gestionados desde el área de Talento Humano a fin de ser ejecutados.

6. PRESUPUESTO

La Lotería del Huila destina dentro de su presupuesto un rubro de bienestar social para la ejecución del PIC 2023, recursos con los cuales se proyecta su financiación, de lo contrario la formación de realizará de manera virtual con la Entidad SENA.

7. BENEFICIARIOS

El PIC 2023 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, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

Ley 1567 de 1998.

8. RESPONSABLE

El responsable de la elaboración, cumplimiento, seguimiento y medición del PIC es el personal del área de Talento Humano.

Todos los funcionarios de planta son responsables de participar y cumplir con las actividades programadas dentro del PIC 2023, sin su participación activa es imposible el complimiento de los objetivos del presente plan.

9. 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.

9.1 METODOLOGÍA:

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.

Así mismo, se entregará un folleto que incluye la información relevante de LA LOTERIA DEL HUILA.

Folleto de presentación de la Entidad

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

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

- ✓ El área 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 tocará 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.

Ejecución:

En esta fase se efectuará el desarrollo de las capacitaciones aprobadas por el área de talento humano, la Gerencia y capacitaciones brindadas de manera virtual por el SENA

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2023 a los servidores, las acciones a seguir y de 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 la Gerencia 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 y ejecutado.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación, si las capacitaciones se realizan mediante plataforma virtual del SENA, se hará seguimiento a las respectivas inscripciones a los cursos, cumplimiento y certificado emitido por la Entidad.

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

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 2023. 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.
- ✓ Implementación del PIC.
- ✓ Contribución a la mejora del desempeño laboral.

Indicadores para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Huila		
Indicador	**¿Qué evaluar?**	**Formula del Indicador**
Eficiencia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(Recursos ejecutados / recursos programados)*100
Cobertura	Mide el acceso de los funcionarios a la capacitación.	Número de funcionarios capacitados / total de los funcionarios *100
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / 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

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 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 presentará los

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

reportes respectivos.

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

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.

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.

Evaluación del Impacto de la Capacitación

FECHA DE APLICACIÓN	DD _____	MM _____	AA _____		
TEMA DE LA CAPACITACIÓN					
MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una **X**)	PRESENCIAL	Exposición ☐	Curso ☐	Taller ☐	Conferencia ☐
	MEDIO ESCRITO	Plegable ☐	Boletín ☐	Revista ☐	Memorias ☐
	OTRO ☐	Indique cuál _____			

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una **X**, de acuerdo con su elección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:	Saber (1) ☐	Saber Hacer (2) ☐	Ser (3) ☐
ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACION:	Funcional (4) ☐ Cuál_____	Comportamental (5) ☐ Cuál:_____	Otra: ☐ Cuál:_____
ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU ACTIVIDAD LABORAL EN:	Funciones ordinarias u operativas ☐	Proyectos Misionales ☐	Proyectos Estratégicos ☐
INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN:	1.		
	2.		

Formato evaluación del impacto de la capacitación

Cra 4 No. 9-25 Edif. Diego de Ospina Conmutador 608-8712066 Neiva – Huila
www.loteriadelhuila.com - e-mail. eloteria@telecom.com.co - servicios@loteriadelhuila

11. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO 2023

		MESES											
TEMA	Encargado	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Servicio al cliente	SENA / Convenio												
Manejo herramietas microsoft excel	SENA / Convenio												
Curso o capacitación en Actualización Tributaria	Convenio / Ente certificador particular												
Curso o capacitación en estrategias comerciales y/o marketing	Convenio / Ente certificador particular												
Capacitación en control interno y en identifcación del riesgo	Control Interno												

IVANNA ALEJANDRA QUIJANO BARRAGAN

Gerente

JAIR BALAGUERA VARGAS

Jefe de Oficina Administrativa y Financiera

CARLOS ALBERTO VARGAS CHARRY

Jefe oficina Comercial y Operativa

CLAUDIA MIRYAN POLO ZULETA

P. U Talento Humano - Archivo y Almacén

MILLER ASTUDILLO MUÑOZ

P.U Sistemas y TICS