

## LOTERÍA DE BOGOTÁ

### UNIDAD DE TALENTO HUMANO

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2020

### BOGOTA 2020



## 1. JUSTIFICACIÓN

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

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

“(…) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”.

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

Conforme a lo anterior y con base en lo establecido en el procedimiento de capacitación y formación se elaboró un diagnóstico de necesidades 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.

## NORMAS QUE REGULAN EL TEMA

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

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, *Artículo 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.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

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

### Enfoque integral del ser humano:

Concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano:

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

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

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

**Competencia:** capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector



público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

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

## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### Conceptuales

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

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

## 7. METODOLOGÍA PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la vigencia 2020 y dadas las condiciones específicas de la Lotería de Bogotá, se invitó a los líderes de los procesos a adelantar en coordinación de con los colaboradores de cada dependencia, el levantamiento de las necesidades en materia de capacitación, las cuales fueron remitidas a la Unidad de Talento Humano.

Por otra parte, en la aplicación de la encuesta de clima organizacional para la vigencia 2019, que constituye uno de los indicadores establecidos para la medición del objetivo estratégico de la entidad relacionado el fortalecimiento del clima organizacional, en diferentes de los componentes utilizados para dicha medición, se



registran resultados muy bajos, susceptibles de mejora y que en un momento dado, de no ser intervenidos, pueden afectar el desempeño laboral

De acuerdo a lo anterior, existen inconvenientes en la entidad, relacionados con la percepción del clima laboral, indicadores que es necesario mejorar, pues a pesar, de haber sido intervenidos, persisten inconvenientes que precisan ser mejorados.

De acuerdo a ello, se requiere realizar actividades encaminadas a mejorar el compromiso de los funcionarios, el trabajo en equipo, felicidad laboral, riesgo psicosocial, 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, SIPLAFT y Juegos de Suerte y Azar.

<b>PROBLEMÁTICA O NECESIDAD A SATISFACER</b>	<b>Tema de Capacitación</b>
Mediante Resolución 132 de 2018 se expidió el Código de Integridad, los servidores y contratistas de la entidad no reconocen los valores del servicio público definidos en dicho Código. Se requiere que el 100% de los servidores reconozcan e identifiquen los valores del servicio público.	Código de Integridad
Es necesario mejorar la calificación obtenida en Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG que para la vigencia 2017 fue de 66,85	MIPG
Fortalecer las competencias de los servidores relacionadas con el conocimiento sobre juegos de suerte y azar	Juegos de Suerte y Azar
En la encuesta de medición del clima laboral 2018, en algunos aspectos objeto de evaluación, tales como la cooperación entre equipos de trabajo y entre los funcionarios, se obtuvo un 59%, en posibilidades de desarrollo en la empresa, un 72.73%, o en sentido de reconocimiento que los trabajadores perciben por el trabajo que realizan, se obtuvo un 76%.	Manejo de Conflictos
	Felicidad Laboral
	Capacitaciones intervención riesgo psicosocial
En las auditorias del Sistema para la Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo han evidenciado que algunos funcionarios desconocen la normatividad vigente para este efecto	SIPLAFT

## 8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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



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

## 9. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

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



**Gestión del conocimiento:** Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades que presente el entorno a las entidades públicas.

**Creación de valor público:** El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones

y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

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

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

<b>EJE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>
Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	Código de Integridad
		Manejo del estres
		Manejo del Conflicto
		SIPLAFT
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	Trabajo en Equipo
	Ser	Felicidad Laboral
	Saber	Juegos de Suerte y Azar
		Supervisión de Contratos
		MIPG
Actualización Tributaria		
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	Servicio al ciudadano
	Ser	Gestión del cambio

### 10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

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

Carrera 32 A # 26 -14 / Teléfono: 335 15 35

[www.loteriadebogota.com](http://www.loteriadebogota.com)

LÍNEA DE ATENCIÓN GRATUITA NACIONAL 01 8000 123070



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



## **INDUCCIÓN.**

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Lotería de Bogotá. Esta se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad.

## **REINDUCCIÓN.**

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

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC –**

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

- ***Ejecución del PIC.***

- A través de diferentes entidades oferentes en materia de servicios de Capacitación o de los mismos conferencistas, se organizarán programas internos con la participación de servidores de la Lotería de Bogotá, de acuerdo con los temas propuestos en el Plan.

- ***RED NACIONAL Y DISTRITAL DE CAPACITACIÓN.***

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

La Alcaldía Mayor de Bogotá.



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

## **11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

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

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

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

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

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**

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

## **13. PRESUPUESTO**



El presupuesto para el año 2020 en el rubro de capacitación es de TREINTA Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE (\$36.679.000).

**14. PLAN ACCIÓN CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020**

<b>Tema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Población</b>	<b>Ejecución</b>
Código de Integridad Manejo del estres	Introducir a los servidores al nuevo código de integridad adoptado por la entidad	Todos los servidores de la entidad	Cuarto Trimestre
Manejo del Conflicto SIPLAFT	Actualizar a los servidores de la entidad, en relación con las tablas de retención documental	Grupo de servidores de diferentes dependencias	Cuarto Trimestre
Trabajo en Equipo	Mejorar la interrelación entre los funcionarios de la entidad y mejorar el clima laboral	Todos los servidores de la entidad	Primer trimestre
Felicidad Laboral	Desarrollar en los trabajadores la necesidad del manejo positivo de las cargas laborales.	Todos los servidores de la entidad	Primer Trimestre
Juegos de Suerte y Azar	Fortalecer en los servidores públicos de la entidad, los conocimientos en juegos de suerte y azar	Servidores de las áreas misionales	Segundo Trimestre
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	Servidores que ejercen la supervisión de los contratos	Primer Trimestre
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	Segundo Trimestre
Actualización Tributaria	Realizar la actualización en normas tributarias	Servidores de las áreas financieras	Tercer Trimestre
Servicio ciudadano al	Fortalecer las competencias de los servidores, enfocadas a mejorar el servicio al cliente	Todos los servidores de la entidad	Tercer Trimestre
Gestión del cambio	Fortalecer las competencias y habilidades de los servidores para afrontar los cambios organizacionales	Todos los servidores de la entidad	Cuarto Trimestre

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

