



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**

**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 1 de 34

# **Plan Institucional de**

# **Capacitación**

# **P I C**



**-LOTERIA DE CUNDINAMARCA-**

**-2022-**

**SECRETARIA GENERAL**



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 2 de 34

## Contenido

1.	JUSTIFICACIÓN .....	3
2.	CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	3
2.1	ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD/ESTRATEGICOS.....	3
2.2.	ENLACE CON LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA.....	3
3.	OBJETIVOS .....	4
3.1.	OBJETIVO GENERAL .....	4
3.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4.	ALCANCE .....	5
5.	NORMATIVIDAD .....	5
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS .....	8
7.	DOCUMENTOS Y REGISTROS DEL SGC QUE APLICAN .....	12
8.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION Y DEFINICIONES.....	12
9.	EJES TEMATICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	17
9.1.	Gobernanza para la Paz .....	17
9.2	Gestión del Conocimiento:.....	17
9.3	Creación de Valor Público: .....	17
10.	POLITICAS DE OPERACIÓN APLICABLES A LAS CAPACITACIONES.....	18
11.	OBLIGACIONES DERIVADAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN....	20
11.1	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA .....	20
11.2	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES .....	20
12.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	21
12.1.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS .....	21
12.1.1	MARCO PEDAGÓGICO .....	21
12.1.2	INSUMOS UTILIZADOS.....	23
13.	EVALUACION Y SEGUIMIENTO: .....	24
	CRONOGRAMA PIC 2022 .....	38

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 3 de 34</p>
---	---	---

## 1. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con la normatividad aplicable, se elabora el Plan Institucional de Capacitación, el cual se constituye en la herramienta que ha permitido organizar las iniciativas de capacitación para fortalecer las competencias y habilidades requeridas por los servidores públicos de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.

El Plan Institucional de capacitación proyectado para la vigencia 2021 tiene como objetivo desarrollar actividades de formación y capacitación, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para incrementar la capacidad individual y colectiva y así contribuir al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación de los servicios que se brindan.


## 2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

### 2.1 ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD/ESTRATEGICOS

Promover el desarrollo del talento humano y el mejoramiento del clima organizacional con el fin de mejorar el desempeño de sus funciones y aportar al logro de los objetivos institucionales de la Empresa.

### 2.2. ENLACE CON LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA

Este Plan está enfocado al fortalecimiento de las competencias y bienestar del talento humano, así como la modernización tecnológica y la implementación de acciones encaminadas al fortalecimiento del teletrabajo y la seguridad de la Información.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 4 de 34</p>
---	--	---

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al mejoramiento institucional, a través del fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitaciones requeridas por los servidores, promoviendo el desarrollo integral del talento humano de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- a) Contribuir al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos de la Entidad a través de las capacitaciones realizadas.
- b) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- c) Elevar el nivel de compromiso del talento humano con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.
- d) Estimular el mejoramiento continuo, la profesionalización y el nivel de compromiso de los servidores públicos de la Entidad, brindando oportunidades de desarrollo profesional y humano.
- e) Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- f) Capacitar los servidores públicos en conocimientos específicos, teniendo en cuenta el diagnostico de necesidades que les permita mejorar el desempeño del cargo.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 5 de 34</p>
---	---	---

g) Incrementar la efectividad en las prácticas laborales, mediante la ejecución de las acciones de formación y capacitación establecidas en el presente Plan.

#### 4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC- de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, inicia con el diagnóstico de necesidades individuales de capacitación, procesos y el institucional, culminando con evaluación tanto de las capacitaciones, como del impacto en la prestación del servicio como herramienta de retroalimentación para fomentar el mejoramiento continuo.

#### 5. NORMATIVIDAD

- **Constitución Política de Colombia** Arts.54 y67.
- **Decreto 1567 de 1998**, Por el cual se crea el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **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 numerales 15 y 16 del art. 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 489 de 1998**. Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo
- **Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”; numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”
- **Ley 909 de 2004**, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 909 de 2004**, Título VI, Capítulo 1. Art. 36, objetivos de la capacitación:



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 6 de 34

1. La capacitación y 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.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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.
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

- **Ley 1064 de Julio 26 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- a. Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- **LEY 1952 DE 2019.** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **"ARTÍCULO 37. Derechos.** Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:
  - (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **ARTÍCULO 38. Deberes.** Son deberes de todo servidor público: 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 7 de 34

- (...) 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”
- **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 1227 de 2005,** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- **La Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública.** CLAD. El Salvador, 2008. Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), 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.
- **Circular Externa 100-010 de 2014,** emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Establece orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- **Decreto 1072 de 2015,** Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- **Decreto 1083 de 2015,** Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Función Pública.
- **Decreto 648 de 2017,** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 1499 de 2017,** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Art. 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017.** Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
- **Ley 1952 de 2019,** Por medio del cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 8 de 34</p>
---	---	---

profesionalización del servidor público, mayo 2017-Depto Administrativo de la Función Pública-DAFP

- Guía Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC- con base en proyectos de aprendizaje en equipo --Depto., Administrativo de la Función Pública-DAFP
- MECI- Modulo de Control de Planeación y Gestión, Componente Gestión del Talento Humano, Elemento 1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos; 2. Desarrollo de Talento Humano.
- Normas ISO 9001:2015
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano, Versión.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos FUNCIÓN PÚBLICA-ESAP DICIEMBRE 2017
- Cartilla de Administración Pública Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias

## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Tomados del PIC del DAFP:

**Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

- **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).

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera





**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 9 de 34

cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

• **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

• **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

• **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

• **Gestión del conocimiento y la innovación:** El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como 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. (...).

### **Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación**

**Generación y producción:** la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 10 de 34

**Herramientas para el uso y apropiación:** el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).  
**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

**Creación 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 satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) aun enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

**Transformación digital:** La 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



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 11 de 34

tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030).

**Probidad y ética de lo público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23).

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive.



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 12 de 34

Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

**Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

**Creación de valor público:** Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía. MIPG

**Transformación digital:** Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, 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, uso y apropiación de la tecnología.

Probidad y ética de lo público. Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública

## **7. DOCUMENTOS Y REGISTROS DEL SGC QUE APLICAN**

- Formato Necesidades de capacitación
- Formato de revisión de habilidades
- Formato de evaluación de Capacitaciones
- Evaluación Impacto de la Capacitación-
- Formato Planificación de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, bienestar y salud Ocupacional
- Consolidado de las calificaciones del Formato Revisión de Habilidades-

## **8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION Y DEFINICIONES**

### **PRINCIPIOS:**

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Lotería, son:



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 13 de 34

**a. 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;

**b. 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 el aprendizaje organizacional;


**c. Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

**d. 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;

**e. Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

**g. Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019) (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1) NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.

**h. Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 14 de 34</p>
---	---	--

apoyo interinstitucional.

**i. Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

**j. 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

## DEFINICIONES

1) **Aprendizaje Organizacional:** “El aprendizaje organizacional es un proceso basado en el aprendizaje individual, a través del cual la entidad grande o pequeña, adquiere o crea conocimiento, con el propósito de adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo, según sea su nivel de desarrollo” (Castañeda y Fernández, 2007b, citado por Castañeda, D. (2015).

2) **Capacitación y Formación de Empleados Públicos:** “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” (Numeral 1 Artículo 36, Ley 909 de 2004).

3) **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** “Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será el que fije la Empresa para la formación laboral. A esta capacitación pueden acceder los empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción” (Circular Externa 100- 010 -2014AGN).





**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 15 de 34

4) **Entrenamiento en puesto de trabajo:** “Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser fijada por la entidad para beneficiar a trabajadores oficiales y empleados de libre nombramiento y remoción.

5) **Programa de Aprendizaje:** “Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el Desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos” (Guía metodológica Plan Nacional de Formación y Capacitación, DAFP,2017)

6) **Programa de Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional posterior a su vinculación

7) **Programa de Reinducción:** Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los servidores públicos (trabajadores oficiales y funcionarios de libre nombramiento y remoción) así como los contratistas (Circular Externa 100- 010 -2014 AGN).

Dentro de los programas de inducción y reinducción es pertinente incluir temáticas transversales relacionados con los Planes de la Entidad, el Sistema de Gestión, la participación ciudadana y control social, la Gestión pública, así como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 2.

Las personas que se encuentran vinculadas a contratos de prestación de



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 16 de 34

servicios, al no tener la calidad de servidores públicos no son beneficiarios de la capacitación o de la educación formal; sin embargo, podrán asistir a las actividades que imparta de manera directa la Entidad y que busquen difundir temas transversales que impacten el desempeño institucional.

- 8) **Sistema de Capacitación:** El Decreto 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje.

**Componentes del Sistema:** El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

- a) **Disposiciones Legales:** El conjunto de disposiciones legales relacionadas con una materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del decreto

– Ley 1567 de 1998 y por los decretos reglamentarios que expida el gobierno nacional.

- b) **Plan Nacional de Formación y Capacitación:** El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, de seguimiento y control necesarios.

- d) **Planes Institucionales:** Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través de Plan Nacional de Formación y Capacitación.



 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 17 de 34</p>
---	---	--

- d) **Recursos:** La Entidad asignará los recursos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deben administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto.


## 9. EJES TEMATICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- -MIPG, el Plan institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los tres ejes de priorización:

**9.1. Gobernanza para la Paz:** “El proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La importancia de la gobernanza gira en torno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones y en su implementación, así como a las estructuras que se han preparado para poder implementar las decisiones. Se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos” (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP,2017).

**9.2 Gestión del Conocimiento:** “Necesidad de desarrollar en los servidores las 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 a los retos y a las necesidades que presente el entorno” (Plan Nacional de Formación y Capacitación-DAFP,2017).

**9.3 Creación de Valor Público:** “Capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 18 de 34</p>
---	--	--

públicas, se genere satisfacción al ciudadano”.

## **10. POLITICAS DE OPERACIÓN APLICABLES A LAS CAPACITACIONES**

El Plan Institucional de Capacitación dará prioridad a aquellos requerimientos en los cuales prime siempre el interés general sobre el particular, por lo que implementa las siguientes políticas:

**10.1** El recurso humano profesional y técnico altamente calificado de la Entidad, será quien en primera instancia brindará sus conocimientos para el cumplimiento del plan de formación y capacitación dispuesto para la vigencia de 2021 y de no ser posible desarrollarlo con personal interno, se procederá a establecer alianzas con otras Entidades o a la contratación con instituciones de formación.

**10.2** Los jefes de cada dependencia serán garantes de la asistencia y la retroalimentación del conocimiento que adquiera cada participante en los diferentes eventos de formación y el Proceso de Gestión Humana, coordinarán la participación de los servidores públicos en los diferentes eventos, otorgando el tiempo necesario para la formación de acuerdo con la importancia temática.

**10.3** El cronograma de formación y capacitación deberá satisfacer las necesidades de los Procesos de la Entidad.

**10.4** El cronograma podrá ser ajustado por los responsables del Proceso de Gestión Humana de acuerdo con las necesidades que surjan durante su ejecución y anualmente será aprobado por la Gerencia General para ser desarrollado en la respectiva vigencia, se registrará en Acta de reunión de Comité de Gerencia con los directivos de la Entidad.

**10.5** Los conocimientos adquiridos en las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) en las cuales participen servidores públicos de los niveles técnico, profesional, asesor y directivo serán compartidos a través de la elaboración de documentos o presentaciones de los temas, a efecto de crear una biblioteca



virtual de los temas de capacitación que pueda ser consultada por todo el personal vinculado a la Entidad, para lo cual el Proceso de Gestión Humana brindará las pautas de presentación de los contenidos.

**10.6** Las actividades de formación y capacitación a servidores públicos o a diferentes dependencias de la Entidad se canalizarán a través Proceso de Gestión Humana, es decir que, quienes realicen las actividades de capacitación en la entidad deberán informar los contenidos del curso, los asistentes a efecto de validar si dichos contenidos se ajustan a las necesidades del cargo y facilitar posteriormente la lista de asistencia al evento de formación, de haber asistido servidores públicos de la Entidad, los documentos o presentaciones de los temas, harán parte de la biblioteca virtual de los temas de capacitación para que pueda ser consultada por todo el personal vinculado a la Entidad.

**10.7** Los servidores públicos deberán asistir a las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) para los cuales se les haya convocado.

**10.8** Teniendo en cuenta las horas de capacitación de algunas temáticas que se impartan, el funcionario y la Entidad establecerán acuerdos que permitan la participación de los servidores en dichos eventos de formación, pero que garanticen en todo caso la prestación del servicio en las dependencias.

**10.9** Las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) a las que sean convocados los servidores públicos serán de carácter obligatorio.

**10.10** La inducción en el puesto de trabajo puede darse por razones de una vinculación por primera vez o por rotación de personal, en todo caso, la misma, es obligatoria y deberá ceñirse a los parámetros indicados para impartirla y los productos que de ella se deriven, tendrán impacto en el componente del cumplimiento administrativo del Plan de Acción por Dependencias.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 20 de 34</p>
---	---	--

## **11. OBLIGACIONES DERIVADAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **11.1 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

De conformidad con el art. 11 del Decreto–Ley 1567 de 1998, son obligaciones de la Empresa:

- Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- Formular el Plan Institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.
- Incluir en el Presupuesto de la Lotería, los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas.
- Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación las condiciones que estas deberán satisfacer, en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
  - Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como privados.
  - Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – PIC – con el apoyo del recurso humano propio en temas técnicos específicos, de instituciones públicas como el DAFP, la ESAP, ASOJUEGOS, ARL Positiva, para que se impartan las capacitaciones requeridas por la empresa.

### **11.2 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES**

De conformidad con el Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, son

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 21 de 34</p>
---	---	--

obligaciones de los empleados:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio en la Entidad

## **12. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Cada vigencia se elaborará un diagnóstico de necesidades de capacitación, a través de la Secretaría General la cual solicitará a los responsables de los procesos la relación de las necesidades de capacitación las cuales deben estar enfocadas al cumplimiento a la Misión de la Empresa, a los objetivos de los procesos y al desarrollo personal de los funcionarios, priorizando el desarrollo de competencias.

Una vez realizado el diagnóstico, la Secretaría General consolidará todas las necesidades de capacitación para generar el presente Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta el Presupuesto asignado en el rubro respectivo.

Para solicitar las capacitaciones, se tienen dos fuentes: el Formato de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y el Formato de Revisión de Habilidades, los cuales deben consolidarse para determinar los requerimientos de cada Proceso.

### **12.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

#### **12.1.1 MARCO PEDAGÓGICO**

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC, se enmarca



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 22 de 34

en procura de fortalecer el mejoramiento del desempeño de los funcionarios en su conocimiento, sus competencias y valores, buscando el alcance efectivo de los logros institucionales desde la capacitación en competencias para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y por consiguiente se pueda fortalecer la capacidad de gestión

El PIC para la vigencia fiscal 2022, se formula a la luz de las Políticas y/o Programas de la administración; y particularmente siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación están orientados en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son las siguientes:

- Aprendizaje Organizacional:
- Capacitación
- Competencias laborales
- Educación
- Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Educación informal

Así mismo se tienen en cuenta los principios que rigen la función administrativa.

- Modelo de Evaluación
- Profesionalización

“De acuerdo a la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de la Función Pública, entre los métodos de enseñanza-aprendizaje más utilizados, que deben estar en el repertorio de los tutores y facilitadores, se encuentran los siguientes:

**El aprendizaje basado en problemas:** Es un método de trabajo activo, que se



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 23 de 34

centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira entorno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el auto aprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.

**El aprendizaje basado en proyectos:** es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextuado y vivencial.

**El método de casos:** Este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una Única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso."

### **12.1.2 INSUMOS UTILIZADOS**

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

12.1.2.1 Misión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 24 de 34

12.1.2.2 Visión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).

12.1.2.3 Objetivos Estratégicos (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).

12.1.2.4 Sistema de Gestión (Dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 sobre la implementación del "MIPG").


### **13. EVALUACION Y SEGUIMIENTO:**

Los servidores públicos, jefes inmediatos, la Oficina de Control Interno, llevarán a cabo los seguimientos y evaluaciones establecidos en los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) y en las políticas del Plan a efecto de garantizar la efectividad del mismo.

La retroalimentación obtenida como consecuencia de la aplicación de las evaluaciones realizadas a los diferentes programas de formación y capacitación debe tenerse en cuenta como insumo para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia siguiente.

<b>CRITERIO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>EVIDENCIA</b>
Alcance del PIC	Número de servidores públicos capacitados/Total servidores públicos de planta*100	Medición de indicador
Cumplimiento del PIC	Nº de capacitaciones realizadas en el periodo/Nº Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	Medición de indicador




 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-  AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 25 de 34</p>
---	---	--

**Tabla 1**

**Diagnóstico de Necesidades por Dependencias y Procesos**

<b>Dependencia</b>	<b>Proceso</b>	<b>Capacitación Requerida</b>
Gerencia General	Direccionamiento Estratégico	Rendición de cuenta SIA Contralorías, SIA Observa y Reservas Presupuestales.
		Comunicación Asertiva
		Trato Clientes Difíciles
Subgerencia General	Gestión y explotación del juego	Manejo de Excel Herramientas Office
		Capacitación Estadísticas Indicadores Comercial - Ventas Gestión Documental
Control Interno	Control y Evaluación	Riesgos Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Plan de Acción Institucional
		Informes de Control Interno
		Modelo integrado de Planeación y Gestión
Oficina Asesora Comunicaciones y Publicidad	Atención al Cliente	Procedimiento Correspondencia
		Manejo de Outlook
		Manejo de Mercurio
		Atención al Cliente
Oficina Asesora Jurídica	Gestión Jurídica	Proceso Disciplinario
		Contratación Estatal
Oficina Asesora Planeación e Informática	Gestión informática	Gestión del Conocimiento y La Innovación Creación de valor Público Transformación Digital Seguridad de la Información
		SARLAF <span style="float: right;">Riesgos</span>
Secretaria General	Gestión Financiera	Manejo Impuestos Nacionales, Distritales y Departamentales
	Gestión Humana	Nómina Electrónica
		Capacitación en Mercurio

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D002 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 26 de 34</p>
---	--	--

	Gestión Documental	Gestión Documental
	Gestión Administrativa	Enfoque por Procesos Indicadores de Gestión en el Sistema de Gestión de Calidad Capacitación en Planificación, gestión y Control de Inventarios

**Tabla 2**

**Diagnóstico de Necesidades en Capacitación Organizacional**

Son las necesidades de capacitación en temas principalmente requiere la Entidad:

<b>No</b>	<b>Capacitación</b>
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
2	Indicadores de gestión
3	Actualización en normatividad archivística
4	Seguridad de la información
5	Atención al cliente

**Tabla 3**

**Capacitaciones para el Año 2022**

<b>No.</b>	<b>NOMBRE CAPACITACIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>ASISTENTES</b>	<b>ENTIDAD CAPACITADORA/SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADORES</b>	<b>MECANISMO PARA EVALUAR LA EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES</b>
1	Inducción a los nuevos Servidores públicos	Cada vez que ingresen nuevos Servidores públicos	Todos los nuevos Servidores públicos	Presentación de la Lotería de Cundinamarca: secretaria general Presentación del sistema de Gestión Integrado: responsable del SGI	No. de nuevos Servidores públicos con inducción/Total de Servidores públicos nuevos



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 31/01/2022  
 Página: 27 de 34

				Conflicto de intereses: Jefe de Oficina Asesora Jurídica	
				Inducción específica en puesto de trabajo: jefe de egreso a jefe de ingreso	
				Socialización Código de Integridad de la Entidad. Jefe Oficina de Planeación	
				participación ciudadana y control social: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones y Publicidad	
				Inducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: responsable del sistema SG-SST	No. de nuevos Servidores públicos con inducción en SST/Total de Servidores públicos nuevos
				Presentación de la Lotería de Cundinamarca: Secretario General y Oficina Asesora Jurídica	No. de nuevos contratistas presentados/Total de nuevos contratistas
				Socialización código de integridad de la Entidad.	No. de nuevos contratistas con inducción/Total de nuevos contratistas
				Inducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Responsable del SG- SST.	No. de nuevos contratistas con inducción en SST/Total de Servidores públicos nuevos
2	Inducción a los nuevos contratistas	Cada vez que ingresen	Nuevos contratistas		
3	Re inducción	Determinada por la Secretaría General	Todos los Servidores públicos Contratistas	Directivos y jefes de Oficinas Asesoras	Evaluación capacitación a través de formato establecido
4	Décimo Encuentro del Equipo Transversal de Secretarios Generales	ENERO	Secretaria General- Jefe de Oficina Asesora Jurídica	Departamento Administrativo de la Función Pública	Aplicación construcción planeación institucional



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 28 de 34

5	Informes de Control Interno	ENERO	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
6	Onceavo Encuentro del Equipo Transversal de Planeación	ENERO	Oficina Planeación e informática	Departamento Administrativo de la Función Pública	Aplicación construcción planeación institucional
7	Rendición de cuenta SIA Contralorías, SIA Observa y Reservas Presupuestales.	FEBRERO	Gerencia General- Responsables de Rendición de cuenta	Contraloría de Cundinamarca	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
8	Descubre Como Asignar Buenas Contraseñas Y No Morir En El Intento	FEBRERO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación capacitación a través de formato establecido
9	Seguridad de la Información	FEBRERO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación capacitación a través de formato establecido
10	Video conferencia plan institucional de archivos - PINAR (Archivo General de la nación).	FEBRERO	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 29 de 34

11	Orientación virtual sobre el diligenciamiento del Reporte FURAG	FEBRERO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
12	Video conferencia Tablas de Retención Documental. (Archivo General de la Nación)	FEBRERO	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
13	Video conferencia Monitoreo y Control de condiciones Ambientales (Archivo General de la Nación)	FEBRERO	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
14	Sistema Electrónico De Contratación Pública SECOP II (Parte 1 Y 2)	MARZO	Todos los Servidores públicos Contratistas	SEC Jurídica	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
15	Noveno Encuentro Del Equipo Transversal De Talento Humano	MARZO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación capacitación a través de formato establecido



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 30 de 34

16	Encuentro del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación	MARZO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación capacitación a través de formato establecido
17	Facebook Live hablemos del Furag preguntas y respuestas (Archivo General de la Nación).	MARZO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
18	Autocontrol, Autorregulación Y Autogestión	MARZO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Jefe Oficinas de Control Interno	Evaluación capacitación a través de formato establecido
19	Primer Congreso Internacional Servidor Público 4.0	ABRIL	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
20	Undécimo Encuentro del Equipo Transversal de Secretarios Generales	ABRIL	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 31 de 34

21	Jornada Virtual Sobre Generalidades del SIGEP II	ABRIL	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
22	Capacitación – Código De Integridad E Identificación De Riesgos Y Peligros	ABRIL	Todos los Servidores públicos Contratistas	Jefes de Oficinas Asesoras	Evaluación capacitación a través de formato establecido
23	Curso de Ciberseguridad	ABRIL	Servidores públicos inscritos en el Curso	Caja de Compensación Familiar Colsubsidio	Certificado que aprueba la culminación del Curso
24	Ley 2195 – Perspectiva y Retos Para Luchar Contra el LA/FT	ABRIL	Todos los Servidores públicos Contratistas	UNODC	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
25	Plenaria CTA Metodología para la elaboración de inventarios y trasferencias documentales. (Archivo General de la Nación).	ABRIL	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 32 de 34

26	Capacitación auto gestionable "Metodología para la elaboración del programa de Gestión Documental (Archivo General de la Nación).	ABRIL	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
27	Capacitación auto gestionable "Metodología elaboración plan Institucional de Archivos- PINAR (Archivo General de la Nación).	ABRIL	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
28	Sistema Integrado de Conservación – Plan de Conservación Documental	ABRIL	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
29	Nómina electrónica	PRIMER TRIMESTRE	Secretaría General	Por definir de acuerdo a la oferta	Aplicación reportes a la DIAN
30	Manejo de Calculadora Huella de Carbono	MAYO	Servidores públicos del Área de Almacén	Gobernación de Cundinamarca y Cámara de Comercio de Bogotá	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
31	Primera sesión de la Catedra permanente - La innovación en el sector Público como elemento Generador de valor para la sociedad	MAYO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información





**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 33 de 34

32	Consumo de Agua Sostenible	MAYO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Puerta de Oro – Asociación de Recicladores	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
33	Aspectos prácticos de la debida diligencia y los beneficiarios finales	MAYO	Todos los Servidores públicos Contratistas	UNODC	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
34	Congreso Departamental de Sistemas de Gestión	MAYO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Gobernación de Cundinamarca	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
35	Video conferencia LANZAMIENTO, guía para la elaboración e implementación del plan de perseverancia digital. (Archivo General de la Nación).	MAYO	Servidores Públicos y Contratistas del área de Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
36	Webinar «Transformación Digital	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Gobernación de Cundinamarca y UTADEO	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
37	TRATAMIENTO DE DATOS EN LAS ENTIDADES PUBLICAS	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Gobernación de Cundinamarca, Bonilla Crisancho & Asociados y Avante	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
38	Webinar «Posibilidades para mi familia de estudiar en Francia o vivir en Canadá»	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Gobernación de Cundinamarca con el Apoyo de Alliance Francaise	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
39	Quinto Encuentro del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 34 de 34

40	Herramientas de Ciberseguridad	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Gobernación de Cundinamarca y Departamento Administrativo de la Función Pública	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
41	Big Data	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Escuela Superior de Administración Pública. (ESAP)	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
42	Objetivos de Desarrollo Sostenible	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Escuela Superior de Administración Pública. (ESAP)	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
43	Diplomado novedades en la actuación disciplinaria en el marco de las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021	JUNIO	Todos los Servidores públicos Contratistas	Escuela Superior de Administración Pública. (ESAP)	Mejora en oportunidad en la rendición de la información
44	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Plan de Acción Institucional.	PRIMER TRIMESTRE	Control Interno	Departamento Administrativo de la Función Pública	Control de Asistencia Pública
45	Manejo de Outlook	SEGUNDO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
46	Aplicativo de correspondencia	SEGUNDO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
47	Riesgos	SEGUNDO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 35 de 34

48	Gestión Documental - Actualización Normatividad archivística	SEGUNDO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
49	Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva	SEGUNDO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
50	Privacidad y Seguridad de la Información	SEGUNDO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
51	Atención al Cliente	SEGUNDO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
52	Manejo Office	TERCER TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
53	Estadísticas Indicadores Comercial(BIG DATA)	TERCER TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	
54	Ventas	TERCER TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 36 de 34

55	Procedimientos	TERCER TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
56	Comunicación Asertiva	TERCER TRIMESTRE		Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
57	Proceso Disciplinario	TERCER TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
58	Contratación Estatal	TERCER TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
59	Transformación Digital	TERCER TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
60	Manejo Impuestos Nacionales, Distritales y Departamentales	CUARTO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
61	Planificación, gestión y Control de Inventarios	CUARTO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
62	Proceso pre-pensión y coach	CUARTO TRIMESTRE	Pre-pensionados	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
63	Indicadores de Gestión en el Sistema de Gestión de Calidad	CUARTO TRIMESTRE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 37 de 34

64	Modelo integrado de Planeación y Gestión	PERMANENTE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
65	Gestión del Conocimiento y La Innovación Creación de valor Público	PERMANENTE	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido
66	Temas relacionados con el SGSST (de acuerdo al plan)	De Febrero a Noviembre	Todos los servidores públicos de acuerdo a encuesta	Por definir de acuerdo a la oferta	Evaluación capacitación a través de formato establecido







**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN**  
**-PIC-**  
**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 31/01/2022  
 Página: 40 de 34

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES 2022											
	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
Aspectos practicos de la debida diligencia y los beneficiarios finales					■							
Congreso Departamental de Sistemas de Gestión					■							
Guía para la elaboración e implementación del plan de perseverancia digital. (Archivo General de la Nación).					■							
Transformación Digital						■						
Tratamiento De Datos En Las Entidades Publicas						■						
Quinto Encuentro del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación						■						
Herramientas de Ciberseguridad						■						
Big Data						■	■					
Objetivos de Desarrollo Sostenible						■	■					
Diplomado novedades en la actuación disciplinaria en el marco de las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021						■	■	■				
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Plan de Acción Institucional.							■	■	■			
Manejo de Outlook							■	■	■			
Aplicativo de correspondencia							■	■	■			
Riesgos							■	■	■			
Gestión Documental - Actualización Normatividad archivística							■	■	■			
Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva							■	■	■			





**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**-PIC-**

**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002

Versión: 2

Fecha: 31/01/2022

Página: 41 de 34

Temas relacionados con el SGSST (de acuerdo al plan)																			
Estrategias de conflicto de intereses																			

<b>ELABORÓ/ACTUALIZÓ</b>	<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Yiseth Patricia Martínez Martín <b>Nombre</b>	Yiseth Patricia Martínez Martín <b>Nombre</b>	Diego Andrés López H. <b>Nombre</b>	Esperanza Fandiño Estrada <b>Nombre</b>
Secretaria General <b>Cargo</b>	Secretaria General <b>Cargo</b>	Jefe Oficina Asesora de Planeación Informática <b>Cargo</b>	Gerente General <b>Cargo</b>
31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>

Yiseth Patricia Martínez Martín <b>Nombre</b>	Yiseth Patricia Martínez Martín <b>Nombre</b>	Diego Andrés López H. <b>Nombre</b>	Esperanza Fandiño Estrada <b>Nombre</b>
Secretaria General <b>Cargo</b>	Secretaria General <b>Cargo</b>	Jefe Oficina Asesora de Planeación Informática <b>Cargo</b>	Gerente General <b>Cargo</b>
16/06/2022 <b>Fecha</b>	16/06/2022 <b>Fecha</b>	16/06/2022 <b>Fecha</b>	16/06/2022 <b>Fecha</b>



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN  
-PIC-  
AÑO 2022**

Código: 300-GH-D002  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 42 de 34

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>No. Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
1	27/03/2018	Se codificó nuevamente el Documento, para adaptarlo a la codificación de las Tablas de Retención Documental.
2	31/12/2018	Se modificó el documento para establecer los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación del año 2019.
3	07/11/2019	Se solicitó modificar el Plan para incluirle en el Cronograma de Capacitaciones, los Mecanismos de evaluación de la eficacia de las capacitaciones.
4	24/01/2020	Se solicitó modificar el documento, para establecer los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación del año 2020, dirigido a los servidores públicos de la Empresa.
1	30/06/2021	Se codificó nuevamente el Documento desde la Versión 1, teniendo en cuenta que se creó el Código <b>300</b> para la Dependencia Secretaría General, por lo que se hace necesario incorporar este código a las Tablas de retención Documental y a los listados maestros del Sistema de Gestión Integrado. Lo anterior, en cumplimiento de la Resolución No. 049 de 2021 Manual de Funciones de empleados públicos.
2	31/01/2022	Se modificó el documento para establecer los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación del año 2022.