



RESOLUCIÓN No. **086** DE 2023

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Comisión de Regulación de Comunicaciones"

LA DIRECTORA EJECUTIVA DE LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES

En ejercicio de sus facultades legales y especialmente de las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución CRC 5918 de 2020, y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)"

Que el artículo 36 de la 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" señala que la capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y que para lograr estos objetivos las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación.

Que en los literales a) y e) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos y diseñar y administrar los programas de formación y capacitación.

Que con el fin de posibilitar el desarrollo de los colaboradores y el mejoramiento en la prestación de los servicios de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, se hace necesario adoptar un Plan Institucional de Capacitación que responda adecuadamente a las necesidades laborales y garantice realizar eventos articulados.

Que la CRC para vigencia 2023 procede a formular un Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta las disposiciones del Capítulo 3 – Capacitación del Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.2 correspondientes a los planes de capacitación y su finalidad.

Que de acuerdo con el literal h del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal, participó en la elaboración del plan anual de formación y capacitación cuyos comentarios fueron incluidos en la versión final del documento anexo.

Que el Plan Institucional de Capacitación a desarrollar en 2023 fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día 26 de enero de 2023.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, de la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC para la vigencia 2023, de conformidad con el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C. a los **27 ENERO 2023**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

BONILLA
CASTAÑO
PAOLA ANDREA

Firmado digitalmente por
BONILLA CASTAÑO
PAOLA ANDREA
Fecha: 2023.01.27
16:15:31 -05'00'

PAOLA BONILLA CASTAÑO
Directora Ejecutiva

Proyectado por: Martha Valenzuela
Revisado por: Diana Wilches T
Aprobado por: Zoila Vargas M



Plan Institucional de Capacitación PIC 2023

Coordinación Ejecutiva

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**

Coordinadora:
Zoila Vargas Mesa
Diana Wilches Torres
Líder: Claudia Palacio Jiménez
Enero 2023

— www.crccom.gov.co —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	7
3. OBJETIVOS	9
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4. ESTRUCTURA, PROPÓSITO Y ESTRATEGIA DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL PNFC 2020-2030	10
5. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPONENTES	15
6. DIAGNÓSTICO	16
Diagnóstico de necesidades	16
SERVIDORES DE LA CRC:	18
7. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y HERRAMIENTAS.....	21
8. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	25
9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	25
10. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC.....	28
11. EVALUACIÓN:	30
ANEXOS	31
Anexo Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación.....	31
Anexo Evaluación a capacitación virtual.....	32

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 2 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

Plan Institucional de Capacitación PIC 2023

INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en un entorno de constante evolución, de mayor desarrollo tecnológico que requiere la apropiación de nuevas capacidades y habilidades por parte de los servidores públicos, es por esto que desde el Departamento Administrativo de Función Pública (2022) se ha indicado que cada vez se les exige a los servidores públicos mayor capacidad para autogestionarse, aprovechar las innovaciones tecnológicas emergentes, elevar su productividad y demostrar cada vez más y mejores resultados. En este contexto se hace necesario fomentar nuevas alternativas de aprendizaje y desempeño organizacional.

Es así como, la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC reconoce su talento humano como el activo más importante con el que cuenta y lo identifica como un factor estratégico que aporta en el cumplimiento de los objetivos institucionales; y para el año 2023, la CRC establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitaciones que permita ampliar y fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos a través del Plan Institucional de Capacitación, componente del Plan Estratégico de Talento Humano, brindando desarrollo a los servidores dentro de su ciclo de vida laboral en la Entidad.

De otro lado, el DAFP ha indicado que *"La política de gestión del conocimiento y la innovación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) contribuye a dinamizar el capital intelectual, aporta conocimiento y agrega constante valor en los procesos, productos y servicios en las entidades. Teniendo en cuenta que dicho capital se genera y se especializa en el contexto de las interacciones humanas, las técnicas derivadas de las teorías de las inteligencias múltiples (IM) y de la inteligencia emocional (IE) cobran especial relevancia, pues fortalecen las capacidades y habilidades del talento humano y permiten diseñar estrategias de intervención que potencien la aplicación del conocimiento producido, distribuido y almacenado por las entidades públicas."*¹

Asimismo, ha indicado que: *"Según lo establecido en el MIPG sobre las políticas de gestión estratégica del talento humano y gestión del conocimiento y la innovación, los postulados de las teorías de las Inteligencias Múltiples y de la Inteligencia Emocional contribuyen a identificar e integrar nuevas líneas de acción que apunten hacia un constante aprendizaje organizacional y a la estandarización de los comportamientos esperados en el sector público, especialmente en cuanto a las competencias del ser y de las habilidades blandas, tales como: escucha activa, trabajo en equipo, asertividad, empatía, solidaridad y colaboración; pero, sobre todo, edifican las nuevas competencias sobre un sólido sistema de valores que contribuye a la transformación de un Estado más equitativo en la prestación de servicios y provisión de productos a la ciudadanía."*

¹ Documento Inteligencias múltiples e inteligencia emocional y sus aportes a la gestión del conocimiento en las entidades públicas - Versión 1 - Diciembre 2022

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 3 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

Adicionalmente, es importante señalar que la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así como la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación- PIC, documentos que establecen los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de la gestión pública efectiva.

Es de este modo, como la CRC procede con la formulación del PIC 2023, con un enfoque orientado al fortalecimiento de las competencias de sus servidores, acordes no solo a la normatividad vigente, sino articulado al nuevo contexto tecnológico apalancado por los diferentes retos sectoriales, y la realidad del entorno híbrido de formación en un ambiente post-pandemia.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 4 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

1. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia. Establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia "Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad'.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. "Artículo 4. "Definición de Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

Ley 909 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

"Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.
...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...

Artículo 36 – Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios."

Decreto 1662 de 2021. Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos ordenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.

"ARTICULO 2.2.37.1.10. Programa de formación y capacitación". Para el desarrollo de las actividades en el marco del Plan Institucional de capacitación, de acuerdo con los lineamientos que establece el

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 5 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

Plan Nacional de formación y capacitación vigente, las entidades, organismos y órganos a quienes les aplica la norma, a través de sus áreas de gestión del talento humano o quienes hagan sus veces, deberán en lo posible gestionar las ofertas de capacitación de manera virtual.

De acuerdo con lo anterior, los programas de capacitación que se desarrollen a través de los Planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción en los términos señalados en las normas vigentes.²

Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el Artículo 2.2.4.6.11 establece respecto a la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que el empleador debe: (...) *“desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”*. De igual manera el parágrafo 2, del artículo 2.2.4.6.11 expresa que a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación se le proporcionará una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública.

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

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

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 en los cuales se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales aplican los Decretos – Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

² Decreto – Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4661 de 2005

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 6 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

Circular Externa No 100-010-2014 Departamento Administrativo de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2018-2022.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 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.

CIRCULAR 12-2017 Departamento Administrativo de la Función Pública. lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

CIRCULAR 100.04-2018 Departamento Administrativo de la Función Pública. Cursos Virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

CIRCULAR 100.23-2021 Departamento Administrativo de la Función Pública. Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030.

Decreto 1227 de 2022, Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.

2. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se definen los principales conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2023 de la CRC, de acuerdo con la normatividad vigente.

Plan Institucional de Capacitación – PIC: Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Competencia: Es la capacidad de una persona de 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores,

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 7 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFP).

Competencias Laborales: La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido en 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 a la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo". (Ley 1567 de 1998, Artículo 4).

Formación: entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Educación 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". (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFP). La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994).

Entrenamiento: es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizajes específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Plan individual de Aprendizaje: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 8 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los Servidores Públicos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, buscando actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas a través de procesos continuos de formación y capacitación que respondan a las necesidades de aprendizaje que tienen los trabajadores y que potencialicen su desempeño en los cargos que ocupan, en busca de la mejora continua del desempeño individual e institucional.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo con lo anterior, los objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación son:

- Identificar las necesidades de formación y capacitación de los servidores, a través de la consulta a Coordinadores de los grupos internos de trabajo y servidores de la CRC en general.
- Priorizar los insumos de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, con el fin de identificar y procurar el cierre de brechas en las competencias de los servidores para alcanzar un desempeño óptimo de funciones en la CRC.
- Orientar el conocimiento del talento humano de la CRC, al mejoramiento y fortalecimiento institucional permanentes.
- Implementar acciones de capacitación vinculando el conocimiento y la innovación como parte integral de la cultura organizacional de la entidad.
- Contribuir con una cultura de gestión del cambio que fortalezca la formación y competencias de los servidores de la CRC.
- Fortalecer en los servidores de la CRC habilidades blandas buscando afianzar y potenciar las competencias comportamentales, así como el impacto relacional³ de los funcionarios.
- Propiciar el cumplimiento del Plan Estratégico de la CRC, mediante el fortalecimiento de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- Capacitar a los Servidores Públicos de la CRC en los cuatro ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación:
 - Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - Eje 2: Creación del Valor Público
 - Eje 3: Transformación Digital
 - Eje 4: Probidad y ética de lo público
- Evaluar las Inteligencias Múltiples de los servidores públicos, formular las acciones específicas de acuerdo con el nivel jerárquico de cada cargo, con las estrategias, técnicas y herramientas pertinentes; y establecer la relación directa con las competencias laborales⁴.

³ Impactos relacionales: Referidos al desarrollo o fortalecimiento de habilidades blandas o socio emocionales que han mejorado las relaciones interpersonales a nivel personal y laboral, luego de haber participado en los procesos de capacitación.

⁴ Documento Inteligencias múltiples e inteligencia emocional y sus aportes a la gestión del conocimiento en las entidades públicas - Versión 1 - Diciembre 2022

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 9 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

- Facilitar la gestión del conocimiento y el desarrollo de habilidades de los Servidores Públicos de la CRC, que generen valor organizacional y redunden en mejora continua de los procesos institucionales.
- Ofrecer herramientas que generen en los colaboradores de la CRC, una cultura de prevención de accidentalidad y de la promoción de la seguridad y salud laboral.

4. ESTRUCTURA, PROPÓSITO Y ESTRATEGIA DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL PNFC 2020-2030

Considerando la visión de la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación se deben considerar lo siguiente:

Política de Estado: entendida como la política del empleo público y la gestión estratégica del talento humano a largo plazo y no sujeto a gobierno o vigencias que procure una visión.

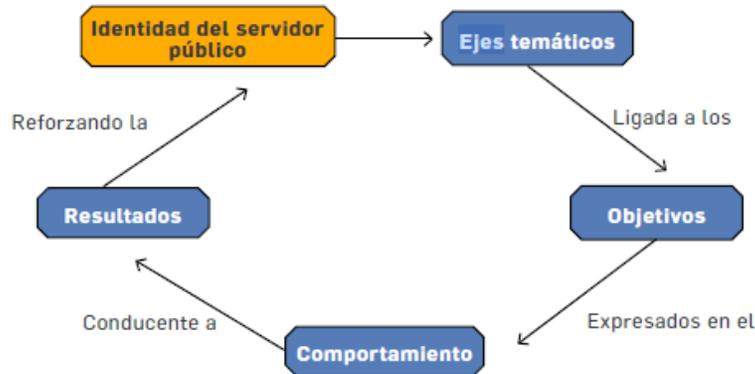
Cultura de la ética, probidad e integridad: la cual debe venir desde casa, colegio, universidad y trabajo, en cultura de lo legítimo y ético, donde evidentemente se articula la política de integridad que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enfocando esta política al aprendizaje de la organización.

Valores del servidor público: entendidos como criterios éticos que buscan entre otros, el bien común, la capacidad para ejercer las funciones del empleo, el compromiso con la sociedad, la equidad y el respeto; lo que para la CRC corresponde a la apropiación permanente de su Código de Integridad como ADN de sus colaboradores, articulando en el aprendizaje todos sus valores: Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia, Creatividad y Solidaridad.

Visión de desarrollo y equidad: Comprendida como la reducción de desigualdad social, procurando las mismas oportunidades en función de la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Es así como se manifiestan los valores, principios, conductas y temáticas organizacionales que dan cuenta de la cultura organizacional que permiten identificar lo que se denomina el Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas:

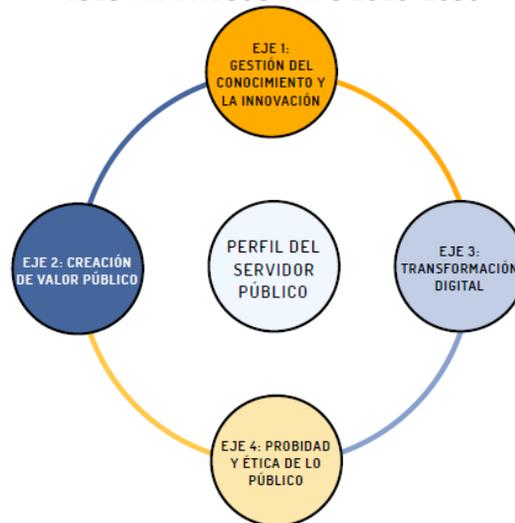
Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 10 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019
Guía para la formulación del plan institucional de Capacitación - PIC

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, la priorización de temáticas se construye sobre la base de capacidades y conocimientos a desarrollar en los siguientes ejes:

EJES TEMÁTICOS PNFC 2020-2030



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

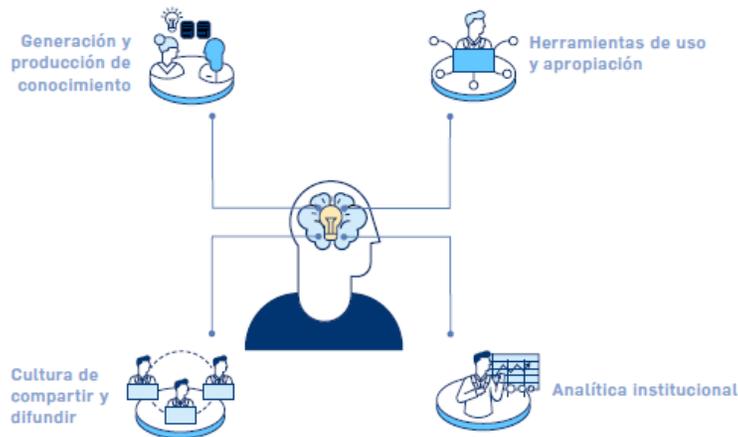
Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

4.1. EJE. COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN: Dado que uno de los activos de mayor importancia para las entidades públicas y en general para las organizaciones es su conocimiento, es claro que se debe trabajar en su gestión, entendida como

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 11 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

una administración adecuada del conocimiento, que procure mitigar los riesgos de pérdida del mismo por lo que este debe estar identificado y sistematizado, tanto en documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros; como el que se presenta de manera tácita o intangible, como lo es en sí la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de sus tareas, en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman los diferentes equipos de trabajo.

COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

4.2. EJE. CREACIÓN DE VALOR DE LO PÚBLICO: Este eje va orientado a la capacidad con la que cuentan los servidores de la entidad para que en la implementación de políticas públicas y por supuesto en la fase misma de toma de decisiones, se genere satisfacción al ciudadano, se construya de esta manera confianza y legitimidad en la relación de Estado-Ciudadano, proceso que se fortalece con la capacitación y entrenamiento a los directivos en el buen uso de los recursos para cumplimiento de metas organizacionales de acuerdo con sus competencias. Este concepto de creación de valor busca la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad, generando cambio organizacional fortaleciendo las competencias de los servidores, como se muestra en la siguiente ilustración:

COMPONENTES DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 12 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

4.3. EJE. TRANSFORMACIÓN DIGITAL: Es claro que las organizaciones avanzan en los métodos de trabajo, procesos y estrategias de automatización que permite dinamizar el accionar laboral y el crecimiento económico y social. Por otro lado, es evidente que los retos que ha generado el estado de emergencia sanitario han apalancado el avance tecnológico en las organizaciones, los cuales han propiciado nuevos conceptos y herramientas de transformación digital. Es así como en el marco de este eje siendo la CRC, una entidad del sector de las TIC y parte del Estado, está en permanente actualización y análisis del uso y aplicación de big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, y demás tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

COMPONENTES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 13 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado
Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado
Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial
Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país
Construir estrategias unificadas par asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4,0

4.4. EJE. PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: Este eje plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público, el reconocimiento de la integridad del ser, por esto en el ámbito de formación y capacitación reconoce al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, así como modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importarte formar hábitos en los servidores, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

COMPONENTES DE PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

En este Eje se habla del desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 14 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

Finalmente, adicional a los Ejes temáticos, el plan Nacional de capacitación 2020-2030, plantea como un aspecto estratégico, el fortalecimiento de competencias para el equipo directivo, lo cual en concordancia con la información diagnóstica en temas de capacitación, es pertinente en 2023 desarrollar y fortalecer las competencias del equipo directivo de la CRC, y de los servidores que tengan rol de coordinadores o líderes de grupo interno de trabajo:

CAPACIDAD	TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
INDUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN	Marco general de competencias para servidores de nivel directivo y asesor
INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Talleres de innovación y uso de metodologías.
HABILIDADES GERENCIALES	Liderazgo. Planeación y gestión (MIPG, entre otros). Gestión del talento humano.
POLÍTICAS PÚBLICAS	Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.
GESTIÓN DE RECURSOS	Presupuesto Gestión de bienes
INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO	Ética de lo público y probidad.
FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	Contratación pública. Defensa jurídica del Estado. Fundamentos de derecho público (derecho de petición). Actualización normativa.

5. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPONENTES

Es importante identificar principios y componentes en los que se ha de basar el plan de capacitación, frente a los cuales se gestionan los insumos necesarios a tener en cuenta para realizar una planeación que se articule con el sentido de la estrategia del talento humano tendiente a fortalecer las competencias de los servidores, a la luz del decreto 1567 de 1998:

- 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;*

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 15 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

- 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;
- f. *Integración a la Carrera Administrativa.* La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- 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)

Figura 1. Estructura Plan Nacional de Capacitación



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998 – PNFC 2020-2030

Guía para la formulación del plan institucional de Capacitación - PIC

6. DIAGNÓSTICO

Diagnóstico de necesidades

Para el diagnóstico de necesidades de Capacitación de la CRC, a continuación, se indican las diferentes fuentes de identificación de necesidades de formación para los colaboradores:

- 6.1. EJES AGENDA REGULATORIA:** A continuación, se indican los pilares estratégicos de la CRC, incorporados en la Agenda Regulatoria 2023-2024, los cuales son un insumo vital para la determinación de los ejes temáticos del PIC:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 16 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			



Agenda Regulatoria CRC - <https://www.crcom.gov.co/sites/default/files/agenda/agenda-regulatoria-crc-2023-2024.pdf>

- **Bienestar y derechos de los usuarios y audiencias:** Enfocado en la protección y empoderamiento de los derechos de los usuarios y en la calidad en la prestación de los servicios. Este mismo eje estratégico agrupa actividades y estudios que buscan garantizar el pluralismo e imparcialidad informativa en los contenidos transmitidos por medios regulados.
- **Mercado y competencia:** Que agrupa los objetivos estratégicos de fomento de la competencia en los servicios de comunicaciones y promoción de la inversión en infraestructura. Este grupo de proyectos regulatorios y actividades buscan promover y asegurar el dinamismo en la competencia entre los operadores.
- **Innovación y mejora regulatoria:** Como mecanismo para promover la innovación y adopción de tecnología tanto al interior de la Comisión y con los prestadores de servicios de comunicaciones. Este grupo de iniciativas está enfocado en fortalecer los procesos de mejora regulatoria y simplificación normativa como mecanismo para responder a los retos propios del desarrollo e implementación de la política regulatoria, así como facilitar y promover la toma de decisiones informadas por parte del regulador y los agentes del sector.
- **Gestión de grupos de valor:** Incluye las iniciativas orientadas a caracterizar a los agentes y grupos de valor de la Comisión y a la mejora de los procesos de comunicación, participación e interacción con cada uno de ellos.
- **Fortalecimiento institucional:** Este eje es dedicado al desarrollo de capacidades internas que permitan a la Entidad modernizar y agilizar sus procesos, mejorar la toma de decisiones, así como digitalizar y simplificar las interacciones y trámites de los grupos de valor ante la Comisión.

6.2. IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD REGULATORIA:

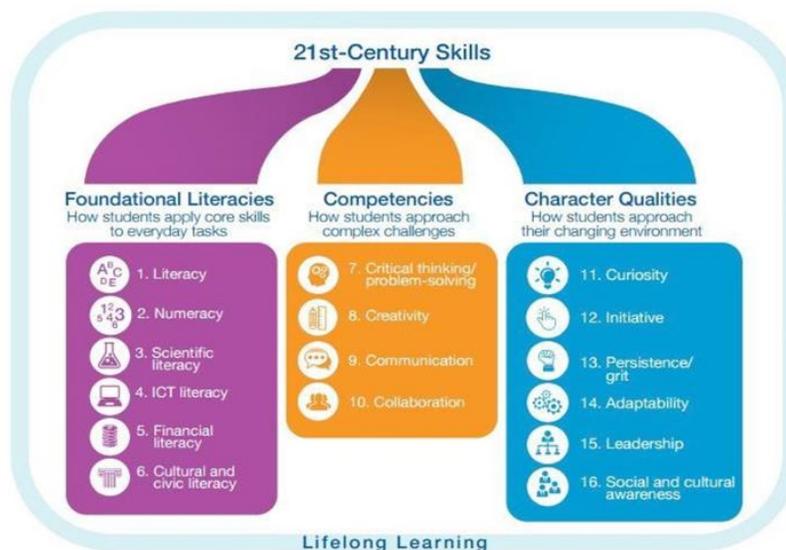
Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 17 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

De acuerdo con la Unión Internacional de Telecomunicaciones, en su publicación “Digital Skills Toolkit”⁵ desde el Foro Económico Mundial se han identificado las habilidades del siglo XXI requeridas en el entorno de economía digital actual, las cuales están discriminadas en 3 ejes:

1. Alfabetizaciones fundamentales
2. Competencias
3. Calidades del carácter

En el primer eje encontramos las que conocemos como “habilidades duras” y se relacionan con conocimientos intelectuales y específicos según profesión u oficio.

En los ejes 2 y 3 nos encontramos con las denominadas habitualmente “habilidades blandas”, las cuales son necesarias en conjunto para un desarrollo integral y potencialización de la persona.



Por lo tanto, se observa que los cuatro núcleos de habilidades para el trabajo en política pública identificados previamente por la CRC, a saber: Comunicación, Planeación-Gestión, Análisis-Investigación, y Tecnológicas-computacionales, se encuentran alineados con lo indicado por la UIT, así como con los ejes planteados en el PNFC del DAFP.

6.3. ENCUESTA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

SERVIDORES DE LA CRC: Dentro de la encuesta de necesidades, remitida electrónicamente a los colaboradores de la CRC, se solicitó señalar el nivel de prioridad de las capacitaciones que se plantean como necesidad para el 2023, Dentro del análisis realizado a las respuestas de la encuesta, se detectó como insumo para el PIC 2023, la siguiente información:

⁵ Disponible en: <https://www.itu.int/en/mediacentre/backgrounders/Pages/skills-development-digital-economy.aspx>

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 18 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

a. Respecto al interés en ampliar sus conocimientos frente a temas planteados relacionados con normatividad y estudios de la CRC, los servidores presentaron mayor inclinación en los siguientes temas:

- Principios de regulación de telecomunicaciones, TV y postal en Colombia
- Régimen Protección a Usuarios
- Definición de Mercados Relevantes y su Monitoreo
- Análisis y gestión de información del sector
- Mercado Audiovisual y OTT
- Despliegue de Infraestructura TIC
- Ecosistema Digital y su Evolución
- Retos Regulatorios en la Convergencia
- Aplicación del Análisis de Impacto Normativo en el sector TIC, TV y Postal
- Vigilancia y Control de contenidos Audiovisuales
- Pluralismo informativo
- Gestión del ciclo de política regulatoria
- Sandbox Regulatorio

b. Igualmente, al consultar sobre qué temas propondrían como aporte a la Entidad surgieron los siguientes:

- Inteligencia Artificial – Machine Learning
- Habilidades de Negociación
- Liderazgo
- Comunicación Efectiva y Asertiva
- Inteligencia Emocional
- Toma de Decisiones
- Ciberseguridad
- Pensamiento crítico
- PowerBI

TEMÁTICAS CLAVE - COORDINADORES DE LA CRC: Para el análisis de los resultados de Temáticas Clave remitida de manera electrónica a los coordinadores, en donde se pretende identificar las necesidades de capacitación en el 2023 para los Grupos Internos de Trabajo, se detectó como insumo la siguiente información:

- Prospectiva y Pensamiento Crítico
- Delegación, Comunicación Asertiva y Funcionamiento del Estado
- Presentaciones en Público y Negociación
- Régimen de Protección al Usuario (Conceptos)
- Uso de Herramientas Azure Devops, Arquitectura Empresarial y Scrum
- Argumentación y Escritura
- Principios aplicables al ejercicio de la Contratación Estatal

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 19 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

- Normas, Directivas y Circulares de Austeridad del Gasto
- R Avanzado, PowerBI, DAX, Evaluación de Impacto
- Capacitación en Programas Estadísticos

En el Marco de la encuesta de Temáticas Claves, se identifican requerimientos que puedan ser realizados a través de Proyectos de Aprendizaje por Equipos (PAE), propuesta por el DAFP, para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación – PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje.

Los temas para difundir en los conocimientos PAE son:

- Gestión Ambiental
- Conocimientos en materia tributaria
- Despliegue Infraestructura
- Acceso e interconexión de redes de telecomunicaciones
- Sandbox
- Escribir sencillo y claro
- Mensajes Cívicos
- Uso herramientas colaborativas
- Metodologías Agiles
- Tramitación de Proyectos Regulatorios y de Conflictos
- Modalidades de Selección de contratos y SECOP
- Postdata
- Evaluación Expost
- Régimen de reportes de información
- Metodologías para el análisis de competencia

6.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De acuerdo con los planes de mejoramiento individual de las evaluaciones del desempeño en 2022, se identificaron los siguientes temas como relevantes para contemplar dentro del PIC 2023:

- Gestión del tiempo
- Habilidades de coaching
- Análisis de información
- Esquemas de solución a los problemas
- Comunicación efectiva
- Redacción
- Expresión oral
- Realización de Presentaciones
- Trabajo en equipo
- Delegación

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 20 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

- Transferencia de Conocimiento
- Liderazgo
- Hablar en público

6.5. NECESIDADES CAPACITACIÓN GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO CRC

Teniendo en cuenta la presentación de los informes de desempeño trimestrales, de los diferentes Grupos Internos de Trabajo de la CRC en 2022, se identificó la necesidad de ahondar conocimientos en temas de:

- Elaboración de los mapas de aseguramiento y ajuste de los procedimientos Líneas de Defensa
- Empoderamiento de los supervisores
- Uso de las herramientas OneDrive y Sharepoint para abogados de AJYSC

6.6. OTROS TEMAS DE RELEVANCIA EN CAPACITACIÓN

Dada las características técnicas de la CRC, en el quehacer misional y en espacios de identificación de temas pertinentes para fortalecer en el equipo de perfil de la ingeniería, se detectaron las siguientes necesidades:

- QoS
- 4G LTE
- 5G
- CORE IMS-VoLTE
- Espectro radioeléctrico
- TDT

7. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y HERRAMIENTAS

Igualmente, harán parte integral del PIC el desarrollo de la **Inducción y Reinducción**, las cuales abarcan los siguientes componentes:

Respecto al proceso de **Inducción**, está dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los primeros meses siguientes a su vinculación y sus objetivos son:

- 1) Presentar al servidor el sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- 2) Familiarizar al nuevo servidor con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- 3) Instruir al nuevo servidor acerca de la misión de la entidad y de las funciones de los grupos internos de trabajo, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 21 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

- 4) Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Esta actividad está enmarcada en el flujograma de Gestión del Talento Humano, para el desarrollo de las capacitaciones, mediante el cual se ubica e informa al nuevo servidor sobre los siguientes temas:

Tabla Contenido Inducción

Listado de Temas y/o Actividades de Inducción:
1. SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN
2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
3. TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Uso de herramientas tecnológicas • Política general de seguridad y privacidad de la información • Manual de privacidad y seguridad de la información
4. RELACIONAMIENTO CON AGENTES <ul style="list-style-type: none"> • Contenidos Web e Intranet
5. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA <ul style="list-style-type: none"> • Información general Talento Humano • Sistema de gestión documental • Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) • Gestión de Bienes y Servicios – Gestión Ambiental • Conflictos de Interés
6. POLÍTICA REGULATORIA Y COMPETENCIA
7. INTELIGENCIA Y ANALÍTICA DE DATOS
8. ASESORÍA JURÍDICA Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.
9. INNOVACIÓN Y PROSPECTIVA REGULATORIA
10. CONTENIDOS AUDIOVISUALES
11. CONTROL INTERNO - MECI
12. GESTIÓN CONTRACTUAL

Estos temas son desarrollados en el siguiente esquema de conocimiento:

<p>1. Generalidades de la CRC y el sector TIC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Importancia de las comunicaciones - ¿Qué es la CRC y qué hace? - ¿Cuáles servicios y empresas regulamos? - Conoce un poco de nuestra historia - Entidades del sector TIC y sus funciones - Nuestro Plan Estratégico Institucional - Conoce cómo hacemos nuestro trabajo - Sé parte de nuestra cultura y valores - El Ecosistema Digital - Principales cifras del sector - Lo que debes hacer como usuario de telecomunicaciones 	<p>2. Aspectos básicos misionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la agenda regulatoria? - Ejes estratégicos de la regulación - Ciclo de política regulatoria - ¿Qué es el Análisis de Impacto Normativo? - ¿Cómo se construye un proyecto regulatorio? - Toma de decisiones basadas en datos - Implementación de medidas regulatorias - Análisis expost - Solución de Controversias - Toolkit innovación
--	---

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 22 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

3. Aspectos claves de nuestra gestión y procesos

- Modelo Integral de Planeación y Gestión
- Sistema Integral de Gestión
- Seguridad Digital y de la Información
- Protección de Datos Personales
- Gestión Contractual
- Gestión de Bienes y Servicios – Gestión Ambiental
- Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

4. Herramientas del día a día

- Sistema de Gestión Documental (Onbase)
- Postdata
- Herramienta de gestión de proyectos
- Página Web
- Intranet
- Herramienta de Gestión (ITS)
- Herramienta de respuestas atención cliente
- Portal de solicitudes de TI
- Nómina y certificaciones (Humano)

5. Referencias de Interés

- Normograma
- Suscripciones a servicios de información
- Biblioteca virtual
- WikiCRC
- Glosario
- Fuentes externas de información

En cuanto a la **Reinducción**, corresponde a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores, dependiendo del momento en que se produzcan dichos cambios, los cuales incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Son objetivos de la reinducción: 1) Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones. 2) Informar a los servidores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo. 3) Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética. 4) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad. 5) A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos. 6) Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Respecto a las **Herramientas**, desde 2021 se dispuso en la herramienta Yammer, la Comunidad de Gestión del Conocimiento e Innovación -GECI la cual de manera continua identifica y divulga información de utilidad relacionada con metodologías, cursos virtuales, talleres, documentos y herramientas útiles para generar, almacenar y transferir conocimiento al interior de la CRC. Los recursos dispuestos permiten identificar y aprender acerca del conocimiento institucional relevante. Cuenta con diferentes opciones para la exploración de los desarrollos internos que las diferentes áreas producen y que son de importancia generalizada para cualquier miembro de la entidad.

El nuevo portal web de la CRC permite consultar y clasificar los contenidos que son dispuestos en la **Biblioteca Virtual**, es decir, el repositorio digital que contiene los diferentes estudios, reportes y documentos soporte de propuestas regulatorias que ha publicado la Comisión a lo largo de los años. Es una herramienta de uso interno y externo.

Postdata, la plataforma para consulta de información estadística del sector de comunicaciones y del ecosistema digital, a partir de datos de los servicios de comunicaciones, televisión y postal para observar avances de las medidas regulatorias y la economía digital.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 23 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

Asimismo, a nivel interno se encuentra la **Wiki**, que permite documentar de manera colaborativa y consolidar el conocimiento colectivo en temas regulatorios y facilitar el acceso al mismo. Es el lugar ideal de consulta para explorar aspectos básicos de diferentes temáticas, conocer su evolución en el tiempo, y normas relacionadas.

Finalmente, se articulan las **Comunidades de práctica**, las cuales reúnen a personas de forma voluntaria para compartir conocimiento e intercambiar experiencias orientadas al diseño de productos basados en análisis y discusiones, para contribuir al logro de algún objetivo de la entidad.

Por otra parte, la CRC cuenta con desarrollos virtuales elaborados previamente para atender fines de formación/capacitación interna, y otros de difusión y visibilización del conocimiento, a partir de una oferta de cursos virtuales abiertos al público externo. Disponible en su plataforma **AULA CRC**: aula.crc.com.gov.co. Bajo esta perspectiva, la plataforma es la herramienta ideal para la constitución y el fortalecimiento de procesos óptimos y eficientes para generar impacto en los usuarios (tanto internos como externos) y así, consolidar la formación como uno de los rasgos distintivos de la identidad CRC.

Con el fin de consolidar esta visión, se espera desarrollar actividades desde dos frentes: el primero se relaciona con la realización de los cursos virtuales actuales por parte de los nuevos colaboradores de la CRC; y un segundo frente que contempla la creación de nuevos contenidos digitales y/o cursos virtuales que hagan más robusta la oferta de formación/capacitación de los colaboradores de la entidad y de usuarios externos.

Dentro del marco de la gestión de la innovación, se cuenta con la **Caja de Herramientas**, la cual se trata de una serie de elementos de innovación para todos los colaboradores de la entidad que les ayudará a identificar, categorizar e implementar una metodología, un modelo o un método para el desarrollo de una idea, creación de árbol de problema, modelo Canvas, modelo Kanban, proyectos de innovación, entre otros. Es un desarrollo que se actualiza anualmente a partir de la identificación de nuevas herramientas que pueden ser apropiadas al interior de la CRC. Algunas de las funcionalidades y los criterios que tiene este desarrollo se resumen en:

- La posibilidad de ser una herramienta 100% actualizable, de acuerdo con los requerimientos de quienes la consultan.
- Posee un sistema de votación para medir el uso y, así, modificar, cambiar o adicionar nuevos elementos.
- Cuenta con diferentes categorías para filtrar información sobre: número de participantes, temas, duración y palabras clave.
- Cada herramienta está asociada a las habilidades más importantes rastreadas por la CRC.
- Todas las herramientas se encuentran configuradas para tener archivos descargables, materiales necesarios, e información adicional para ampliar conocimientos.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 24 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

8. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el desarrollo de este Plan se tendrá en cuenta la capacitación ofrecida por parte de instituciones públicas, tales como:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- MINTIC- Gobierno Digital
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Archivo General de la Nación – AGN
- Administradora de Riesgos Laborales
- Universidades nacionales
- Intermediario de Seguros de la entidad
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Superintendencia de Industria y Comercio
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Instituto Nacional de Sordos – INSOR
- Instituto Nacional para Ciegos - INCI

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

El PIC planteado para 2023, como se ve en el siguiente cuadro, contempla temáticas distribuidas a lo largo del año, con niveles de profundidad básico, medio o avanzado, según se ha identificado su necesidad; y se ha enfocado de manera general a los funcionarios, ya sea por perfil profesional o por función dentro de la entidad. Así mismo, se han planteado los medios a través de los cuales se ejecutarán dichas temáticas ya sean charlas internas, curso externos presenciales o virtuales, entrenamiento, aprendizaje en equipo o talleres prácticos, modalidades y grupos objetivos que se verificará previa ejecución con el fin de optimizar los recursos. Vale la pena indicar que, en línea con el eje de transformación digital, dadas las herramientas de aprendizaje que se han podido identificar durante los últimos dos años, se puede hablar de una oferta virtual cada vez más amplia orientada al e-learning (teleformación o aprendizaje en línea) y b-learning (aprendizaje combinado en entornos virtuales y físicos).

La ejecución de este plan impacta de manera transversal al fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la entidad, así como al desarrollo permanente de la gestión del conocimiento en la Entidad.

Tabla PIC 2023

Eje Temático	Impacto	Competencia - dimensión	Contenido Temático	Grupo Objetivo	Ejecución
	General MIPG – Furag	Saber	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Todo CRC	I y II Semestre

Eje Temático	Impacto	Competencia - dimensión	Contenido Temático	Grupo Objetivo	Ejecución	
Gestión del conocimiento y la innovación	Ruta de Análisis de Datos		Procesamiento de datos e información	Grupo Objetivo	III Trimestre	
	Ruta de la Calidad		Cultura orientada al conocimiento y la innovación	Todo CRC	III Trimestre	
	Ruta del crecimiento		Técnicas y/o métodos de redacción	Todo CRC	I Trimestre	
			Herramientas de innovación (a modo de ejemplo: DESIGN THINKING)	Grupo Objetivo	III Trimestre	
	Derechos Humanos, Ruta del servicio		Discapacidad e inclusión social	Todo CRC	II Trimestre	
	Ruta del Crecimiento		Gestión del cambio	Todo CRC	III Trimestre	
Creación de valor público	Todas las rutas	Hacer	Inducción - ReInducción	Todo CRC	Ingreso y II Semestre	
	Política de Integridad, Ruta de la Calidad		Difundir información para capacitación en temáticas de: Contratación Pública	Todo CRC	II Trimestre	
	Política de Integridad, Ruta del crecimiento		Gestión Administrativa / Gestión Financiera	Todo CRC	III Trimestre	
	Ruta del crecimiento		Sensibilización en evaluaciones del desempeño, concertación de compromisos y seguimiento	Todo CRC	I y II Semestre	
	Transformación digital		Gestión de las tecnologías de la información	Grupo Objetivo	III Trimestre	
	Ruta de Calidad		Gestión Documental Lineamientos generales	Todo CRC (Conductores)	III Trimestre	
	MECI	Saber	Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control de cada línea de defensa del MECI, inteligencias múltiples	Todo CRC	III Trimestre	
	Ruta del crecimiento		Formulación de proyectos, Metodologías ágiles SCRUM/	Grupo Objetivo	II Trimestre	
	Gestión del Cambio		Cultura Organizacional	Grupo Objetivo	III Trimestre	
	Seguridad y Salud en el Trabajo		Desarrollo planes y programas SST	Todo CRC	I y II Semestre	
	Ruta del crecimiento		Programa de bilingüismo	Grupo Objetivo	I y II Semestre	
	Política de Integridad		Marco de Política de Transparencia	Todo CRC	II Trimestre	
			Gobernanza para la Paz	Todo CRC	II Trimestre	
	Ruta del crecimiento		Trabajo en equipo, manejo del tiempo	Todo CRC	II Trimestre	
	Ruta del crecimiento		Lenguaje Claro y redacción	Grupo Objetivo	I Semestre	
			Estrategias para hablar en público	Grupo Objetivo	II Semestre	
			Estrategias de negociación	Grupo Objetivo	III Trimestre	
			Prospectiva y Pensamiento Crítico	Grupo Objetivo	II Semestre	
	Derechos Humanos		Ser	Difundir información sobre la integración cultural	Todo CRC	II Trimestre

Eje Temático	Impacto	Competencia - dimensión	Contenido Temático	Grupo Objetivo	Ejecución
Transformación digital	Ruta de Análisis de Datos	Saber	Difundir información para capacitación en temáticas de: Big Data	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Gestión del Cambio		Apropiación y uso de tecnología	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Política de Integridad	Hacer	Seguridad Digital	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Gestión del Cambio		Automatización de procesos	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Ruta de Análisis de Datos		Instrumentos de georreferenciación/ Python /	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Política de Integridad		Ética en el contexto digital y manejo de datos	Todo CRC	II Trimestre
Probidad y ética de lo público	Ruta del Servicio	Hacer	Difundir información para capacitación en temáticas de: Planificación, desarrollo territorial y nacional	Todo CRC	III Trimestre
	Política de Integridad, Transformación Digital		Buen Gobierno / Gobierno Digital	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Ruta del servicio		Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Ruta del servicio	Atención al ciudadano	Todo CRC	I Trimestre	
	Ruta de Análisis de Datos	Derecho de acceso a la Información	Grupo Objetivo	II Trimestre	
	Derechos Humanos	Ser	Derechos humanos	Todo CRC	I Trimestre
	Ruta de Análisis de Datos		Pensamiento crítico y análisis	Grupo Objetivo	I Trimestre
	Ruta del crecimiento		Creatividad	Grupo Objetivo	III trimestre
	Ruta del crecimiento	Empatía y solidaridad	Grupo Objetivo	I Trimestre	
	Gestión Ambiental	Saber	Sostenibilidad ambiental	Todo CRC	II Trimestre
	Ruta del servicio		Capacitación dirigida al Comité de Convivencia	Miembros del Comité	II Trimestre
	Ruta del servicio		Capacitación dirigida al Coppast	Miembros del Comité	II Trimestre
	Defensa Jurídica		Daño Antijurídico / Litigios	Todo CRC	III Trimestre
	Ruta del Servicio		Cultura del Servicio	Todo CRC	II Trimestre

Nota: Los demás temas identificados dentro del proceso diagnóstico se podrán realizar de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para la vigencia.

Es de señalar que podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, de acuerdo con el literal g) del Artículo 3º, de la Ley 1960 de 2019, todos los servidores: *“Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.*

Ahora bien, de acuerdo con las capacitaciones que requiera ser gestionadas con costo, se procederá con el proceso precontractual desde la elaboración de estudios, aprobación, publicación en el Secop, contratación, realización de la capacitación, hasta la verificación y evaluación de impacto de la capacitación.

Vale la pena indicar que de acuerdo con los lineamientos o medidas que el Gobierno pueda establecer con ocasión al estado de emergencia sanitaria, el desarrollo de los contenidos se podrá realizar de manera virtual (uso de las tecnologías y herramientas que faciliten el aprendizaje o socialización de información, videos, audios, infografías, etc.) o presencial acogiendo las medidas de bioseguridad que correspondan.

10. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

10.1. EJECUCIÓN: La ejecución del PIC se realizará mediante el desarrollo de actividades de materialización de las capacitaciones en las que se definen las metodologías de aprendizaje (charla, taller, etc.), la modalidad educativa (presencial, virtual), y demás procesos en casos de ser con o sin costo, para lo cual se definen responsables y actividades, así:

Talento Humano

- Diagnóstico de necesidades
- Formulación del PIC
- Administración de oferta de capacitación externa
- Seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación
- Identificación de actores capacitadores
- Monitoreo permanente
- Remisión a la Coordinación de Planeación Estratégica, de cronograma de horas requeridas para las actividades de capacitación
- Socialización sobre la optimización y planificación en el proceso de programación de capacitaciones
- Reporte del grado de cumplimiento del cronograma y la información de los asistentes a las diferentes capacitaciones

Coordinadores

- Participar en la fase diagnóstica
- Motivar la participación de los integrantes del grupo interno en el análisis de necesidades de capacitación
- Motivar y facilitar la participación de los integrantes del grupo interno en los eventos de capacitación
- Priorizar las temáticas de capacitación de su equipo de trabajo
- Propiciar espacios de aprendizaje
- Evaluar la aplicación del aprendizaje (impacto de la capacitación)

Colaboradores CRC

- Participar en fase diagnóstica
- Cumplir estrictamente con las actividades del plan y el cronograma adoptado
- El servidor designado o inscrito a participar en las jornadas desarrolladas dentro del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación de la capacitación

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 28 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

- En caso de participar en una capacitación con costo, cuando el servidor que haya sido designado o haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación satisfactoria, deberá reembolsar a la CRC el valor monetario correspondiente al costo total de la capacitación, en el que hubiere incurrido la entidad respecto a dicho servidor según los lineamientos específicos que la Entidad determine
- Aplicar los aprendizajes en su puesto de trabajo

Comisión de Personal

- Participa en la formulación y seguimiento del PIC
- Apoya los procesos de divulgación de eventos de capacitación

10.2. SEGUIMIENTO: Corresponde a las actividades de observación, inspección y documentación del progreso del PIC, el cual permite analizar los avances, la participación y el cumplimiento, a cargo del equipo de Talento Humano. En la CRC, se realizan monitoreos de seguimientos durante cada trimestre, además del proceso mismo de revisión de la ejecución en las reuniones de análisis estratégico del proceso de Talento Humano donde se informan los resultados de los indicadores de manera trimestral según correspondan.

En el marco del proceso de seguimiento durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

- *Registro de asistencia:* este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre la participación. Este registro puede ser en medio físico cuando las capacitaciones se lleven a cabo al interior de las instalaciones de la CRC; en medio magnético, como resultado de un proceso de inscripción o la constancia de asistencia.
- *Registro de Evaluación de Capacitación:* se aplicará a todas las capacitaciones, se efectuará con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al proceso o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
- *Registro de Evaluación de Aprendizaje:* se aplicará a las capacitaciones cuyo contenido corresponda a información relevante de los proyectos misionales y de entrenamiento. Será realizada por el responsable de la capacitación cuando así lo determine, los resultados de las evaluaciones deben ser reportados al proceso de Gestión Humana, quien verificará los resultados, establecerá medidas de control y realizará la posterior evaluación del impacto de la capacitación, de acuerdo con los establecido en P_6004 - Gestión Humana en el flujograma de Capacitación.

(Ver Anexo Evaluación del Impacto de la Capacitación y Anexo Evaluación virtual a Capacitación)

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 29 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			

11. EVALUACIÓN:

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

Tabla Indicadores CRC

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	INDICADOR	CLASE DE INDICADOR
Indicador de cumplimiento plan de capacitación (ICP)	Mide el porcentaje de cumplimiento de las actividades del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación/Número de actividades programadas) *100	Eficacia
Indicador de impacto de capacitaciones (IIC)	<p>Mide el promedio de la calificación de las evaluaciones de impacto de capacitación</p> <p>En la medición de impacto se mide por parte del asistente, de un par y del jefe inmediato, los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El servidor aplica los conocimientos adquiridos • El servidor mejoró en su desempeño laboral • A partir de la capacitación recibida el servidor está más motivado y comprometido con su trabajo • El servidor mejoró sus habilidades a partir de la capacitación recibida <p>Además, se identifican las acciones en las que el servidor que tomó la capacitación puede aplicar los conocimientos adquiridos.</p>	Promedio suma calificaciones*100 / número total de calificaciones	Impacto

Igualmente, para las capacitaciones con costo, el servidor deberá formular una acción de mejora que aporte a los procesos de la Entidad, sobre el tema que trate la capacitación a la que asista y se realiza el respectivo seguimiento a los compromisos.

En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de ese aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales, en el cual el jefe inmediato es quien puede determinar si realmente sirvió la capacitación en el mejoramiento de su desempeño.

Igualmente, se aplicará evaluación a todas las capacitaciones, evaluando aspectos generales de pertinencia, metodología, claridad y suficiencia, calidad del expositor y tiempo.

ANEXOS

Anexo Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación.



EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Objetivo de la evaluación: Medir el impacto de la capacitación recibida por los servidores públicos y su aplicación en la práctica laboral cotidiana.										
Criterio: La medición del impacto se aplicará a las capacitaciones que tienen costo para la Entidad y/o que tienen duración mayor a 16 horas. Esta evaluación deberá ser diligenciada por el beneficiario de la capacitación, jefe o coordinador inmediato y un par.										
Nombre de la capacitación: _____										
Objetivo de la capacitación: _____										
Fecha de la Capacitación: _____	Fecha de la Evaluación: _____									
DATOS DEL EVALUADO										
Nombre: _____	Cargo: _____	Proceso: _____								
DATOS DEL EVALUADOR										
Nombre: _____	Rol: _____									
TEMAS A EVALUAR										
La aplicabilidad o utilidad que el servidor capacitado ha logrado a partir de la capacitación recibida, en las actividades o funciones que le corresponde ejecutar en la CRC.										
Le solicitamos tener en cuenta los siguientes criterios de referencia para la evaluación: 1: Nunca 2: Poco 3: Algunas Veces 4: Bastante 5: Mucho										
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>El servidor aplica los conocimientos adquiridos</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>El servidor mejoró en su desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>A partir de la capacitación recibida el servidor está más motivado y comprometido con su trabajo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>El servidor mejoró sus habilidades a partir de la capacitación recibida</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table>			El servidor aplica los conocimientos adquiridos	5	El servidor mejoró en su desempeño laboral	5	A partir de la capacitación recibida el servidor está más motivado y comprometido con su trabajo	5	El servidor mejoró sus habilidades a partir de la capacitación recibida	5
El servidor aplica los conocimientos adquiridos	5									
El servidor mejoró en su desempeño laboral	5									
A partir de la capacitación recibida el servidor está más motivado y comprometido con su trabajo	5									
El servidor mejoró sus habilidades a partir de la capacitación recibida	5									
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN										
SE EVIDENCIA IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN		5,0								
La información recibida en esta capacitación es aplicable a su actividad laboral en (seleccione de la lista): _____										
Indique dos acciones de su trabajo en las que se puedan aplicar los conocimientos adquiridos. (Solo la diligencia el servidor que participó en la capacitación)	1. _____									
	2. _____									
_____ FIRMA DEL EVALUADOR										
Observaciones: 										

Anexo Evaluación a capacitación virtual

1. Aspectos generales *

En una escala de 1 a 5 (Donde 5 es la calificación más alta), califique la pertinencia y ejecución de la capacitación

	5	4	3	2	1
Pertinencia del tema tratado	<input type="radio"/>				
Recursos utilizados en la capacitación	<input type="radio"/>				
Claridad y suficiencia del material utilizado	<input type="radio"/>				
Calidad de la presentación	<input type="radio"/>				
El contenido resuelve dudas a los asistentes	<input type="radio"/>				
Aprendió algo nuevo	<input type="radio"/>				
Tiempo adecuado	<input type="radio"/>				

2. ¿Se requiere continuar capacitando en esta temática? *

Sí

No

3. ¿Por qué? *

Escriba su respuesta

4. Mencione dos de los ítems que considera más relevantes del contenido de esta capacitación *

Escriba su respuesta

5. En que ámbito de su trabajo puede aplicar los temas vistos en la capacitación *

Escriba su respuesta

6. Observaciones generales

Escriba su respuesta

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 33 de 33	
Claudia Palacio Jiménez/ Comisión de Personal	Actualizado: 06/01/2023	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera - IPR	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 8/8/2022			