



COMISIÓN DE REGULACIÓN  
DE COMUNICACIONES  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

Coordinación de Gestión  
Administrativa y Financiera  
Coordinación de Capital Intelectual

Líder: Martha Valenzuela  
Enero 2019



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCol

WWW.CRCOM.GOV.CO

## CONTENIDO

1		
<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>MARCO NORMATIVO Y DEFINICIONES</b> .....	<b>5</b>
2.1	DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES .....	5
2.2	DEFINICIONES .....	8
2.2.1	Competencia .....	8
2.2.2	Capacitación.....	9
2.2.3	Formación.....	9
2.2.4	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.....	9
2.2.5	Educación Informal.....	9
2.2.6	Entrenamiento .....	9
2.2.7	Plan de Aprendizaje del Equipo .....	9
2.2.8	Plan individual de Aprendizaje .....	10
<b>3</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>10</b>
3.3	DIMENSIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	11
<b>3.4</b>	<b>PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN</b> .....	<b>12</b>
<b>3.5</b>	<b>LINEAMIENTOS</b> .....	<b>13</b>
3.5.1	Conceptuales .....	13
3.5.2	Pedagógicos.....	13
<b>3.6</b>	<b>EJES TEMÁTICOS Y LINEAS PROGRAMÁTICAS DEL PIC</b> .....	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>DEFINICIÓN DEL PIC, BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES</b> .....	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>ELEMENTOS DE APOYO EN LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA CRC</b> .....	<b>20</b>
<b>5.1</b>	<b>Inducción</b> .....	<b>20</b>
<b>5.2</b>	<b>Reinducción</b> .....	<b>21</b>

5.3	Red Institucional de Capacitación.....	22
6	ANÁLISIS PLAN DE CAPACITACIÓN 2018 .....	<u>2322</u>
7	PROGRAMACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	24
7.1	Registro .....	25
7.2	Indicadores .....	2625
7.3	Evaluación del Impacto de la Capacitación .....	26
8	ANEXOS.....	<u>2827</u>
	Anexo No.1 Diagnóstico necesidades .....	<u>2827</u>
	Anexo No. 2 Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación.....	<u>3230</u>

## 1 INTRODUCCIÓN

*"La formación del **capital humano** permite el **desarrollo de las personas** y facilita a las entidades públicas **alcanzar sus objetivos**, por lo tanto es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional. En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la **transformación del Estado** y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia."*

*Lineamientos conceptuales sobre la capacitación en las entidades públicas – ESAP 2018*

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP\_ y la Escuela de Administración Pública – ESAP- conscientes de la incidencia de la capacitación y entrenamiento tanto en la profesionalización del servicio público como en la mejora continua de la gestión pública, expidieron la política de capacitación de servidores públicos para el periodo 2017-2027 estableciendo **ejes temáticos priorizados**, que incorporan elementos teóricos para que las entidades **mejoren su gestión mediante la innovación para la retención y transferencia del conocimiento**, así como para la optimización de recursos y maximización de beneficios.

Así mismo, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC, por lo cual la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios y programas que contiene el PIC 2019; priorizando las necesidades de fortalecer y mejorar continuamente la gestión pública.

Por ello, la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC a través de la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera junto con la Coordinación de Capital Intelectual ha estructurado el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019, según los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, en el marco de las líneas programáticas establecidas por el Comité de Capacitación alineados con las necesidades estratégicas identificadas para la ejecución de la misión de la Entidad.

Es así como se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, y se priorizaron los temas de capacitación y entrenamiento a ser ejecutados durante el año 2019, teniendo en cuenta que el aprendizaje al interior de la Entidad se realiza de manera continua y permanente. De igual forma, el PIC 2019 de la CRC incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia con la normatividad vigente.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 4 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

## 2 MARCO NORMATIVO Y DEFINICIONES

### 2.1 DISPOSICIONES NORMATIVAS APLICABLES

**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.*

- 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia pe*
- 2. rsonal, 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..."*

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 5 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción en los términos señalados en las normas vigentes.<sup>1</sup>

Entre los programas que integran la capacitación se encuentran: los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Decreto 1227 de 2005**, (Título V Sistema nacional de capacitación y estímulos Capítulo I Sistema Nacional de capacitación, en sus artículos 65 y 66) se establece que los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales.

**Decreto 4665 de 2007**, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de Competencias.

**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 1227 de 2005, arto 65)"*

<sup>1</sup> Decreto – Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4661 de 2005

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 6 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

**"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.** El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizaciones y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 67)"

**"Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.** En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmase 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.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, arto 68)"

**"Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

(Decreto 4665 de 2007, arto1)"

**"Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.** Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñaran y divulgaran los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 de 2007, arto2)

**Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 (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 aplican los Decretos – Ley 770 y 785 de 2005.

**Resolución 390 de 2017** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 7 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

**Decreto 894 de 2017 y sentencia C527 de 2017** apoyo en formación para funcionarios de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción y provisionales.

**Decreto 051 de 2018** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

**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.

**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 para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público** del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.

**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.

## 2.2 DEFINICIONES

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

El Decreto 815 de 2018, en su Artículo 2.2.4.2., describe las competencias así: *"Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados*

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 8 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			



*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”.*

### **2.2.2 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).

### **2.2.3 Formación**

La formación, es 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.

### **2.2.4 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).

### **2.2.5 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).

### **2.2.6 Entrenamiento**

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el 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.

### **2.2.7 Plan de Aprendizaje del Equipo**

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 9 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

### 2.2.8 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.

## 3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES

El PIC responde a las necesidades específicas de actualización permanente que le impone su accionar regulatorio, en un medio tecnológico en constante evolución y cambio, que exige que las normas reconozcan las nuevas realidades tecnológicas, siempre bajo la premisa de que los cambios deben contribuir a maximizar el bienestar de la sociedad, a través de beneficios para los usuarios finales de las TIC

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias y habilidades de los Servidores Públicos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones para lograr el óptimo cumplimiento de sus funciones, potencializar su desarrollo integral, y de esta manera contribuir con el logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

- 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 tres ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para mejorar y fortalecer su desempeño funcional y comportamental.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para reforzar las competencias laborales.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 10 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

- 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.

### 3.3 DIMENSIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

El plan institucional se desarrollará teniendo en cuenta las tres dimensiones de desarrollo de competencias, en línea con lo indicado en las guías del DAFF<sup>2</sup>:

Figura 1



#### 2.2.1 Dimensión del Ser

Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

#### 2.2.2 Dimensión del Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

#### 2.2.3 Dimensión del Hacer

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema

<sup>2</sup> Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFF.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 11 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

### 3.4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- *Complementariedad:* La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- *Integralidad:* La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional
- *Objetividad:* La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- *Participación:* Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- *Prevalencia del interés de la organización:* Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- *Integración a la carrera administrativa:* La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- *Prelación de los empleados de carrera:* Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- *Economía:* En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- *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 Función Pública.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 12 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

## 3.5 LINEAMIENTOS

### 3.5.1 Conceptuales

- *La Profesionalización del Empleo Público:* Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- *Desarrollo de competencias laborales:* Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- *Enfoque de la formación basada en Competencias:* Asociado a la capacidad de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

Para la CRC el enfoque de formación y capacitación con base en competencias es fundamental para avanzar en el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios para el desempeño exitoso en funciones laborales que ocurren en un contexto técnico de cambio y evolución permanente, como lo es el de tecnologías de la información y las comunicaciones.

Es así como, las opciones de formación en la CRC por una parte, están asociadas al desarrollo de las temáticas regulatorias dentro del contexto de su Plan Estratégico y la Agenda Regulatoria que se adelantan bajo la metodología de trabajo multidisciplinario y en equipo, bajo la cual la formación en un tema técnico se dirige a todas las disciplinas, de tal manera que se obtenga una comprensión transversal del tema, para generar debates internos enriquecedores en el avance de los diferentes proyectos que luego serán sometidos a discusión del sector.

De otra parte, en lo relacionado con funciones no asociadas al accionar regulatorio de la CRC, se reconoce que es necesario que los programas de capacitación asociados a estas funciones deban ser integrados como parte de la actualización profesional y mejora continua, entendiéndose que también son fundamentales para el logro de los objetivos institucionales.

### 3.5.2 Pedagógicos

- *La Educación Basada en Problemas:* Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 13 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

- *El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:* Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

La metodología de trabajo adoptada por la CRC basada en procesos y proyectos se constituye en una dinámica constante de aprendizaje en equipo donde la interacción permanente de los líderes de proyectos con los funcionarios participantes, los responsables de los procesos y los Comisionados, fomenta la autonomía, la transferencia de aprendizajes, la creatividad, la iniciativa, la innovación y el compromiso con las metas institucionales.

Es dentro de este entorno cuando en algunas ocasiones se requiere la participación de docentes o facilitadores (Integrante del equipo de proyecto que orienta el proceso de aprendizaje), en temas concretos y específicos, haciendo que sea todo el equipo del proyecto quienes interactúen en esta actividad, convirtiéndose así en una dinámica generadora de competencias.

De esta forma se cumplen los planteamientos del PNC, en cuanto a vincular el aprendizaje a situaciones reales del trabajo, que en el caso de la CRC se constituyen en proyectos, que identifican necesidades concretas de aprendizaje, con objetivos muy concretos, generando soluciones en forma colaborativa y adicionalmente, dado que la Agenda regulatoria de la CRC, está estrechamente vinculada al Plan Nacional de Desarrollo, estos procesos de aprendizaje en equipo también lo están.

Por lo anterior, dentro de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE, se reforzará el rol de facilitadores o mentores, con el apoyo de la Coordinación de Capital Intelectual para que se potencien las capacidades requeridas en procesos de gestión de conocimiento al interior de la Entidad.

### 3.6 EJES TEMÁTICOS Y LINEAS PROGRAMÁTICAS DEL PIC

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017-2027, la CRC para la vigencia 2019, considerará fortalecer la gestión pública bajo los siguientes tres ejes temáticos:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019		Cod. 6000	<b>Página 14 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual		Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019				

Figura 2

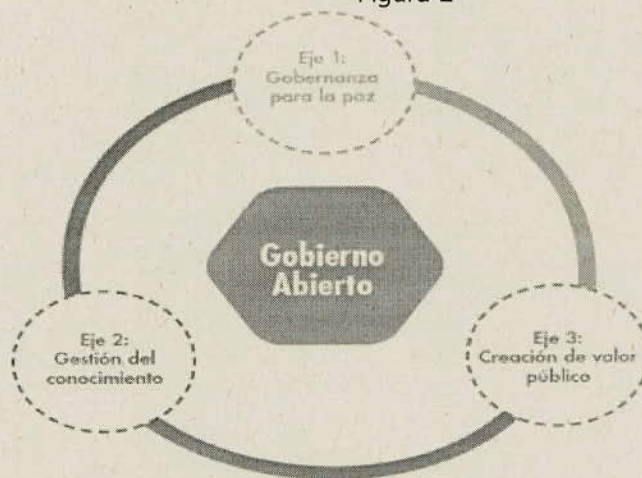


Figura 3.



Fuente: DAFP Y ESAP (2017). Plan Nacional de Formación y Capacitación

En cuanto a la definición de líneas programáticas, se ha establecido que corresponden a cada uno de los componentes del Capital Intelectual que la CRC requiere fortalecer e incrementar dentro de su estrategia de Gestión del Conocimiento, a saber:

- **Capital Humano:** Es la base de la generación de capital intelectual. Se refiere al *conocimiento* (explícito o tácito) útil para la empresa que poseen las *personas* y equipo de la misma, así como su capacidad para regenerarlo; es decir, su capacidad de aprender.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 15 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

- **Capital Estructural:** Son elementos que pertenecen a la empresa, no a los individuos. Está determinado por la agregación de factores relevantes del capital humano, su forma de actuar o los *procesos* que aplica.
- **Capital Relacional:** Conocimiento que crea valor al cliente y a la organización a través de su interacción.

Ahora bien, todas las dimensiones de capacidades se construyen desde las líneas programáticas identificadas con el enfoque temático definido por el DAFP. Para adelantar este fortalecimiento se adelantarán actividades bajo el modelo de aprendizaje adoptado por la CRC que incluye actividades tales como cursos de formación presencial y virtuales, seminarios, aprendizaje en equipo vía proyectos, creación de contenidos, mentores, y construcción de contenidos para autoaprendizaje.

## 5 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la CRC se adelantó teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Ejes estratégicos de la CRC: Bienestar de Usuarios, Competitividad y Desarrollo Económico, Calidad e Innovación; los cuales están incorporados en las temáticas de desarrollo de la Agenda regulatoria de la CRC.
- Temas específicos para el desarrollo de competencias laborales correspondientes a los resultados obtenidos en la evaluación de competencias aplicada en el 2018.
- Temas específicos de desarrollo de competencias laborales, se consideran las observaciones generadas por los coordinadores, como análisis de los resultados obtenidos en las últimas evaluaciones del desempeño de los funcionarios.
- Información obtenida de las encuestas de detección de necesidades realizada por Capital Intelectual y lineamientos de la Alta Dirección.
- Diagnóstico interno de competencias requeridas para desarrollo de política regulatoria 4T 2018. Las temáticas identificadas se establecieron en 4 núcleos de conocimiento: Comunicación, Análisis e Investigación, Planeación y Habilidades Computacionales.
- Resultados de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2018.
- Necesidad de fortalecimiento de apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para mayores detalles ver el Anexo 1.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 16 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			



Con este insumo, se determinaron los temas específicos a priorizar para la ejecución del PIC 2019 y la cobertura de capacitación en los diferentes niveles jerárquicos los cuales fueron priorizados por procesos.

#### 4 DEFINICIÓN DEL PIC, BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

De acuerdo con los temas previamente planteados y el diagnóstico adelantado, se plantea el Plan Institucional de Capacitación 2019 el cual cubre temáticas de los objetivos de la Agenda Regulatoria, cumple con los ejes temáticos del DAFP, así como con la normatividad aplicable y se enmarca en los ejes de Capital Intelectual de la Entidad. Todo esto permite que los funcionarios de CRC fortalezcan sus competencias en las tres (3) dimensiones existentes: Ser, Saber y Hacer.

Para su formulación y aprobación se desarrollaron las siguientes fases:

- Verificación de las líneas programáticas establecidas en el Plan de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, el Plan Nacional de Desarrollo y de acuerdo con la normatividad vigente en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional, señalada en el marco normativo de este documento.
- Resultado de la evaluación del desempeño
- Diagnóstico de necesidades de capacitación: aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación, realizada a los coordinadores de los procesos y de manera individual a todos los funcionarios de la entidad de los diferentes niveles jerárquicos.
- Consolidación de las necesidades de capacitación.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2019.
- Presentación de la información consolidada al Comité de Capacitación de la CRC.
- Aprobación del Plan institucional de capacitación – PIC 2019

El PIC planteado para 2019 contempla 25 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 todos los funcionarios o a grupos objetivo, 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.

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la CRC.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 17 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional se beneficiarán de los programas de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen calidad de servidores públicos, no serán beneficiarios de actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desarrollo institucional.

De acuerdo a la normatividad vigente, el esquema de la dimensión organizacional para el desarrollo de los programas de Formación, Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la CRC, corresponde a:

Eje Temático	Línea programática	Contenido Temático	Grupo Objetivo
Creación de valor público	Capital Estructural	Inducción - ReInducción	Todo CRC
		Actualización en Regulación y Normatividad	Todo CRC
		Régimen de Protección a usuarios TIC	Todo CRC
		Gestión contractual - SECOP II /Actualización en contratación estatal	Todo CRC
		Evaluación de desempeño	Todo CRC
		Gestión de servicios de información sectorial	Funcionarios - regulatorios
		Modelo Integrado de planeación y gestión	Todo CRC
	Capital Humano	Habilidades de redacción	Funcionarios - regulatorios
		Programa de Bilingüismo	Funcionarios según nivel evaluado

Gestión del conocimiento para entidades públicas	Capital Humano	Habilidades de Comunicación	Todo CRC
		Negociación y toma de decisiones	Funcionarios - regulatorios
	Capital Estructural	Tendencias sector TIC – mercado y tecnología (tales como Inteligencia artificial, IoT, comercio electrónico, OTT)	Funcionarios - regulatorios
		Análisis de Impacto Normativo	Funcionarios - regulatorios
		Actualización servicios postales, TV y TIC	Funcionarios - regulatorios
		Liderazgo e Innovación	Funcionarios
		Herramientas de gestión de proyectos	Funcionarios
		Transferencia de conocimiento en competencias y habilidades	Funcionarios
		Actualización profesional en tema tributarios, contractuales, administrativos	Funcionarios - administrativos
		Transformación Digital, seguridad y mejores prácticas en TI	Funcionarios - TSI
Analítica de datos. Conocimientos básicos en herramientas de programación, visualización y capturas datos	Funcionarios - regulatorios		

Gobernanza para la paz	Capital Humano	Código de Integridad y valores institucionales	Todo CRC
		Derechos humanos - Dec. 1257/2008	Todo CRC
		Procedimiento contencioso administrativo	Abogados
	Capital Relacional	Protección de Datos Personales	Todo CRC
		Servicio al ciudadano	Funciones- atención al ciudadano

Los servidores públicos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y el cronograma adoptado por los procesos de Gestión del Talento Humano y Capital Intelectual, para lo cual se programarán las agendas y se comunicará a través de los medios de comunicación de la entidad, las actividades a desarrollar.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.
- Evaluar los eventos de capacitación que quedaron establecidos en la IT\_6021\_Capacitación.
- El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos en la instrucción de trabajo. Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente 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 Comisión de Regulación de Comunicaciones 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.

A efectos de gestionar el tiempo de dedicación a las tareas planteadas en el PIC, las temáticas han sido distribuidas por grupo objetivo, por trimestre. El proceso de Gestión del Talento Humano, informará a Planeación Estratégica los cronogramas mensuales a fin de ser tenidos en cuenta en las cargas de hora semanales de los funcionarios.

## 5 ELEMENTOS DE APOYO EN LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA CRC

### 5.1 Inducción

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleado son:

1) Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 20 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

- 2) Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- 3) Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- 4) Informarlo 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. (Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II)

Esta actividad está enmarcada en la instrucción de trabajo de Capacitación, IT-6021, mediante la cual se ubica e informa al nuevo funcionario y se le brinda la siguiente información:

1. Información General sobre la CRC
2. Plan Estratégico de la CRC y Cultura Organizacional
3. Principios básicos de regulación
4. Sistema Integral de Gestión
5. Uso de herramientas tecnológicas
6. Contenidos Web e Intranet
7. Sistema de gestión documental
8. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
9. Gestión de Bienes y Servicios – Gestión Ambiental
10. Política general y manual de seguridad y privacidad de la información
11. Información general Talento Humano

## 5.2 Reinducción – “Escuela de Otoño”

Está dirigido 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 empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes: 1) Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones. 2) Informar a los empleados 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 empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética. 4) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad. 5) A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados 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 empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos. (Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II).

La CRC desarrollará sesiones de carácter práctico con el uso de metodologías innovadoras bajo la denominación "Escuela de Otoño", las cuales que permitan cumplir los objetivos antes planteados a los colaboradores de la CRC mediante el entrenamiento en equipo.

El programa de reinducción de la CRC se adelantará en el segundo semestre del año, se tiene previsto una jornada especial que desarrollará los siguientes temas:

- Actualización sobre cambios o normas
- Orientación general sobre impacto del rol de cada servidor al logro de los objetivos institucionales
- Trabajo en equipo

### 5.3 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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 22 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

## 6 ANÁLISIS PLAN DE CAPACITACIÓN 2018

En el Plan Institucional de Capacitación del año anterior, se programaron 39 capacitaciones, se ejecutaron 36 capacitaciones de las programadas, de las cuales 11 fueron con costo.

Línea Programática	Eje Temático PNFC	Temática de Capacitación
Capital Humano	Gobernanza para la paz	Generar habilidades de Comunicación (internas y externas), Inteligencia emocional, lenguaje claro y toma de decisiones
Capital Humano	Creación de valor público	Gestión Ambiental
Capital Humano	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Optimización trabajo en equipo
Capital Estructural	Creación de valor público	Sistema Integrado de Gestión
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Formación de auditores del SIG
Capital Estructural	Creación de valor público	Gestión contractual - SECOP II
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Actualización financiera y presupuestal
Capital Estructural	Creación de valor público	Organización Industrial (micro economía)
Capital Relacional	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Manejo de garantías en bienes y servicios
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Actualización en contratación estatal
Capital Humano	Gobernanza para la paz	Reforzar valores institucionales en todos los funcionarios de la CRC

Se realizaron capacitaciones adicionales, las cuales fueron programadas por los funcionarios para difundir temas de actualización normativa y regulatoria, finanzas y presupuesto, gestión administrativa, gestión ambiental, contratación y uso de las herramientas tecnológicas de la Entidad.

- Ejecución Presupuesto Capacitación – IEP

En el año 2018 fue asignado un presupuesto por funcionamiento para capacitación de \$10.500.000 de pesos, de los cuales se ejecutó \$10.480.000, es decir el 99.8%

- Impacto de las Capacitaciones

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 23 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

Se evaluó el impacto de la capacitación, a las capacitaciones que tuvieron costo para la entidad o cuya duración fue mayor a 8 horas.

Tabla 3

TEMA	Calificación
X Congreso Nacional de Presupuesto Público	5,0
Seminario actualización nómina, PILA y SGSST para el sector público	4,3
VIII Congreso Nacional en Contratación Nacional	4,6
XIV Congreso anual de talento humano al servicio del estado	4,6
Claves para el manejo del cobro coactivo	4,8
Congreso Nacional de presupuesto	4,5
	4,6

Los resultados de los indicadores del PIC 2018 fueron:

Tabla 4

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	INDICADOR	CLASE DE INDICADOR	RESULTADO
Indicador de ejecución de presupuesto (IEP)	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(Recursos ejecutados/Recursos programados)*100	Eficacia	99,8
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	92,3
Indicador de impacto de capacitaciones (IIC)	Mide el promedio de la calificación de las evaluaciones de impacto de capacitación	Promedio suma calificaciones*100/número total de calificaciones	Impacto	4,6

## 7 PROGRAMACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 24 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			



Con el fin de optimizar el proceso de programación de capacitaciones en el año, la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, de manera periódica remitirá al proceso de Planeación Estratégica, un cronograma de horas requeridas para las actividades de capacitación.

Como parte fundamental de la evaluación de la gestión del PIC, el grupo de Gestión Humana será el encargado de reportar el grado de cumplimiento del cronograma y la información de los asistentes a las diferentes capacitaciones.

Así mismo, se tendrán en cuenta los resultados que arrojen las evaluaciones del impacto de la capacitación, según el formato de evaluación de impacto vigente donde se pueda identificar la aplicación de los conocimientos, para el caso de las capacitaciones externas y del mismo modo las observaciones correspondientes a la pertinencia de las capacitaciones internas recibidas.

## 7.1 Registro

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 las capacitaciones que tengan costo para la entidad, 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 área 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, los resultados de las evaluaciones deben ser reportados a la Coordinación de Capital Intelectual y Gestión Humana, quienes verificarán los resultados, establecerán medidas de control y realizarán la posterior evaluación del impacto de la capacitación, a las establecidas de acuerdo con la IT\_6021\_Capacitación.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 25 de 3231</b>	
Nartha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

## 7.2 Indicadores

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

Tabla 5

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	INDICADOR	CLASE DE INDICADOR
Indicador de ejecución de presupuesto (IEP)	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(Recursos ejecutados/Recursos programados) *100	Eficacia
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)	Mide el promedio de la calificación de las evaluaciones de impacto de capacitación	Promedio suma calificaciones*100/número total de calificaciones	Impacto

## 7.3 Evaluación del Impacto de la Capacitación

La CRC establece la evaluación de impacto de la capacitación, la cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Trimestralmente se presentarán los reportes respectivos.

La evaluación de impacto de capacitación se realizará a las capacitaciones que tengan costo para la entidad y/o cuya duración sea mayor o igual a diez y seis (16) horas, se establece que el plazo para evaluar el impacto será de tres (3) meses posteriores a la asistencia a la capacitación.

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 en el mejoramiento de su desempeño.

(Ver Anexo No. 2 Evaluación del Impacto de la Capacitación)

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 26 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes; Fecha de vigencia: 23/01/2019			

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019

Cod. 6000

Página 27 de ~~3231~~

Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal

Actualizado: 21/01/2019

Revisado por:  
Gestión Administrativa y  
Financiera / Capital Intelectual

Revisión No. 5

Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019

## 8 ANEXOS

### Anexo No.1 Diagnóstico necesidades

A continuación, se indican las diversas fuentes de identificación de necesidades de formación para los colaboradores de la CRC.

- a) **Ejes Agenda regulatoria:** A continuación, se indican los ejes estratégicos de la CRC, incorporados en la Agenda Regulatoria 2019-2020, los cuales son un insumo vital para la determinación de los ejes temáticos del PIC:

Figura 4



- b) **Informe de resultados encuesta de detección de necesidades:**

Se realizó una encuesta de diagnóstico a todos los funcionarios de la Entidad para determinar los conocimientos clave que se requieren para cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad, Igualmente, esta encuesta se adelantó para la detección de necesidades de los grupos internos de trabajo.

A continuación se relacionan los resultados obtenidos:

De 44 respuestas los temas identificados para el PIC 2019 fueron:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	Página 28 de 3231	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

AIN – Análisis de impacto normativo
TV: TDT y OTT
Neutralidad de red
Blockchain
Regulación de mercados
Economía Digital / Transformación Digital
Gestión Pública: Modelo Integrado de planeación y Gestión
Herramientas de Gestión del Conocimiento para la Contratación Estatal y Modelos de análisis para elaborar estudios previos en los procesos contratación
Liderazgo
Negociación
Cursos de Vocería para personas que representan la entidad en eventos
Actualización en cambios normativos en temáticas: tributarias, gestión humana, contratación.
Temas de Tecnologías y Sistemas de Información, tales como: Arquitectura Empresarial, Metodologías de Desarrollo y Seguridad

Estos son los conocimientos y habilidades que consideran los colaboradores de la CRC, se deben tener en cuenta en la estructura y ejecución del PIC 2019.

### c) Evaluación y fortalecimiento de competencias:

La CRC reconoce que la calidad de los productos y servicios que ofrece a sus grupos de interés, están relacionados directamente con las competencias de los colaboradores que los desarrollan, por esto la comisión estableció dentro de sus objetivos estratégicos el "contar con personal capacitado y motivado". Esto permite enfocar esfuerzos en procesos de capacitación e identificación de competencias relevantes para el quehacer regulatorio.

En el 2018, surge la necesidad de identificar y fortalecer las competencias de los Asesores, por lo cual, en el 4º trimestre se aplicó una herramienta interna de diagnóstico de competencias requeridas en la

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 29 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

entidad, en áreas misionales. Las temáticas identificadas se establecieron en 4 núcleos de conocimiento fundamentales para el diseño de política regulatoria:

- i) Comunicación,
- ii) Análisis e Investigación,
- iii) Planeación
- iv) Habilidades Computacionales.

Adicionalmente se estableció una línea base sobre las mismas de parte de una autoevaluación y una evaluación realizada por los coordinadores de los diferentes procesos de la CRC.

Con esto se planea desarrollar diferentes metodologías de capacitación, entendida esta como un proceso consciente, deliberado, participativo y permanente implementado por la organización, con el objeto de mejorar el desempeño, estimular el desarrollo y reforzar el espíritu de compromiso de la persona en formación y por tanto en el trabajo regulatorio que los mismos colaboradores desarrollan.

El Programa Mentores será una de las herramientas a ser utilizadas a nivel interno como elemento de entrenamiento en el puesto de trabajo mediante el aprovechamiento de aquellas competencias identificadas en nivel alto en colaboradores actuales de la CRC que pueden apoyar a otros funcionarios que requieren su desarrollo.

#### d) Evaluación del Desempeño:

De acuerdo con los temas más relevantes identificados en los planes de mejoramiento individual de las evaluaciones del desempeño, se identificaron los siguientes temas, que serán priorizados según criterios de economía y prevalencia del interés de la Entidad:


TEMAS
Minería de datos
Herramientas de visualización de datos
Habilidades pedagógicas para charlas y capacitaciones
Análisis de impacto normativo
Métodos cuantitativos
Habilidades para hablar en público
Liderazgo
Redacción
Gestión en Contratación CCE

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 30 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

Comunicación
<p>Transformación Digital Arquitectura Empresarial bajo el marco de referencia TOGAF Gerencia de Proyectos PMI Machine Learning BPM Metodologías de Desarrollo Agiles ITIL COBIT Big Data y Desarrollos sobre Python Soluciones en la Nube Tecnologías Disruptivas y Devops Offensive Security (OSCP) ISO 20000/ ISO 27000</p>

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019	Cod. 6000	<b>Página 31 de 3231</b>	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 21/01/2019	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Capital Intelectual	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

## Anexo No. 2 Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación.



### EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

<b>Objetivo de la evaluación:</b> Medir el impacto de la capacitación recibida por los servidores públicos y su aplicación en la práctica laboral cotidiana.		
<b>Criterio:</b> 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.		
<b>Nombre de la capacitación:</b>		
<b>Objetivo de la capacitación:</b>		
<b>Fecha de la Capacitación:</b>		<b>Fecha de la Evaluación:</b>
<b>DATOS DEL EVALUADO</b>		
<b>Nombre:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Proceso:</b>
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>		
<b>Nombre:</b>		<b>Rol:</b>
<b>TEMAS A EVALUAR</b>		
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		
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	
<b>RESULTADO DE LA EVALUACIÓN</b>		
<b>SE EVIDENCIA IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN</b>	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.	
_____ <b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		
<b>Observaciones:</b>		