



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera
Coordinación de Investigación,
desarrollo e innovación**

Líder: Martha Valenzuela
Enero 2020

— www.crccom.gov.co —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	4
2	MARCO NORMATIVO Y DEFINICIONES	5
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
3	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES	10
3.1	OBJETIVO GENERAL	10
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3.3	DIMENSIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	11
3.4	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	12
3.5	LINEAMIENTOS	13
3.5.1	Conceptuales.....	13
3.5.2	Pedagógicos.....	13
3.6	EJES TEMÁTICOS Y LINEAS PROGRAMÁTICAS DEL PIC	15
4	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	17
5	DEFINICIÓN DEL PIC, BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	17
6	ELEMENTOS DE APOYO EN LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA CRC	22
6.1	Inducción	22
6.2	Reinducción	25

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 2 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

6.3 Red Institucional de Capacitación	25
7 ANÁLISIS PLAN DE CAPACITACIÓN.....	26
8 PROGRAMACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	27
8.1 Registro	28
8.2 Indicadores	28
8.3 Evaluación del Impacto de la Capacitación.....	29
9 ANEXOS	30
Anexo No.1 Diagnóstico necesidades.....	30
Anexo No. 2 Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación.	37
Anexo No. 3 EVALUACIÓN VIRTUAL A CAPACITACIÓN	38

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 3 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

1 INTRODUCCIÓN

La Comisión de Regulación de Comunicaciones, reconociendo su talento humano como el activo más importante con el que cuenta, identifica el Talento Humano como factor estratégico que aporta en el cumplimiento de los objetivos institucionales, razón por la cual para el 2020 para la CRC, es necesario 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 en la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC a través de la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera junto con la Coordinación de Investigación, desarrollo e innovación, ha estructurado el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, 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.

Por otro lado es importante señalar que 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.

Del mismo modo, 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.

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 2020, teniendo en cuenta que el aprendizaje al interior de la Entidad se realiza de manera continua y permanente.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 4 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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. Personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 5 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.¹

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.

¹ Decreto – Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4661 de 2005

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 6 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

(Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

"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 buscaran 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 2020	Cod. 6000	Página 7 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.

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.

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 en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los*

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 8 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 9 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

Contribuir con el fortalecimiento de las competencias y habilidades de todos los Servidores Públicos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones para lograr el óptimo cumplimiento de sus funciones y objetivos y potencializar su desarrollo integral.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

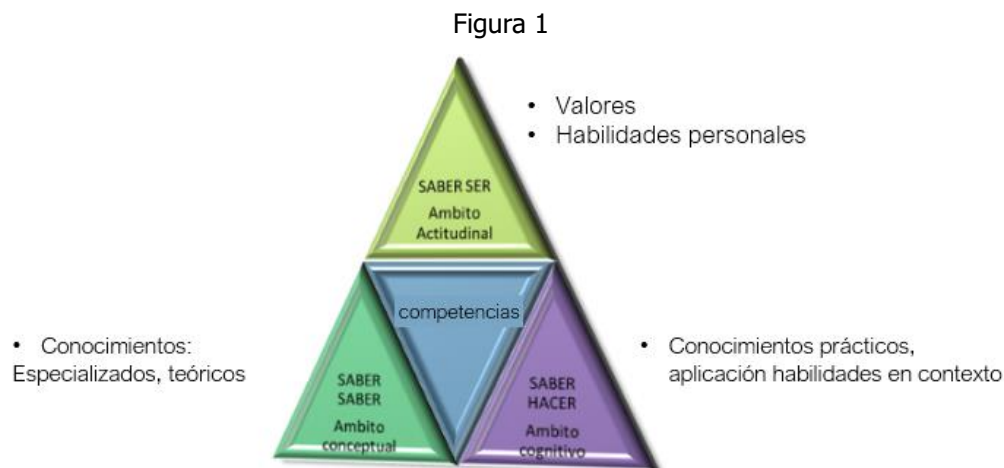
- De acuerdo con las necesidades identificadas, direccionar el PIC generando el mejoramiento individual e institucional.
- En virtud de los cambios que implican la expedición de la Ley 1978 de 2019, contribuir con una cultura de gestión del cambio que fortalezca la formación y competencias de los servidores de la CRC.
- 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.
- 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.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 10 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- Ofrecer herramientas que genere en los colaboradores de la CRC, una cultura de prevención de accidentalidad y de la promoción de la seguridad y salud laboral.

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 DAFP²:



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

² Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFP.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 11 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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 2020	Cod. 6000	Página 12 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 13 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- *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 Investigación, Desarrollo e Innovación para que se potencien las capacidades requeridas en procesos de gestión de conocimiento al interior de la Entidad.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 14 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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:

Figura 2



Figura 3.



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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 15 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

En cuanto a la definición de líneas programáticas, se ha establecido que corresponden a cada uno de los componentes del Investigación, Desarrollo e Innovación 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.
- **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.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 16 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la CRC corresponde a la siguiente información:

- 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.
- 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.
- Resultados de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2019.
- Resultados de encuesta de conocimientos claves.
- Necesidad de fortalecimiento de apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Necesidades de capacitación identificadas en las recomendaciones de informes de auditoría, de diagnóstico de condiciones de salud y de riesgo psicosocial.

Para mayores detalles ver el Anexo 1.

Con este insumo, se determinaron los temas específicos a priorizar para la ejecución del PIC 2020 y la cobertura de capacitación en los diferentes niveles jerárquicos los cuales fueron priorizados por procesos.

5 DEFINICIÓN DEL PIC, BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

De acuerdo con los temas previamente planteados y el diagnóstico adelantado, se plantea el Plan Institucional de Capacitación 2020 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 Investigación, Desarrollo e Innovación 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 y elementos:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 17 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- Diagnóstico de necesidades de capacitación: aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación.
- 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
- Consolidación de las necesidades de capacitación.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2020.
- Presentación de la información consolidada a la Comisión de Personal.
- Seguimiento y evaluación, de modo permanente con la aplicación de encuestas y revisión periódica de ejecución.
- Ambiente de aprendizaje, corresponderá al espacio físico dispuesto para capacitación.
- Rol del instructor, así como el tipo de aprendiz, corresponde al formador y aprendiz en el marco de este plan de capacitación.
- Aprobación del Plan institucional de capacitación – PIC 2020
- Divulgación y Sensibilización, lo cual corresponde a fase de socialización del PIC a través de los diferentes medios de comunicación interna con los que cuenta la CRC.

El PIC planteado para 2020 contempla 24 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.

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”.*

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 cuya finalidad de difusión corresponda a temas transversales como, Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental.

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:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 18 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Eje Temático	Línea programática	Contenido Temático	Grupo Objetivo
Creación de valor público	Capital Estructural	Inducción – ReInducción	Todo CRC
		Planear Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE	Todo CRC
		Difundir información para capacitación en temáticas de Contratación Pública	Todo CRC
		Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión administrativa	Todo CRC
		Sensibilización en evaluaciones del desempeño, concertación de compromisos y seguimiento	Todo CRC
		Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión de las tecnologías de la información	Grupo objetivo
		Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión Financiera	Grupo objetivo
	Capital Humano	Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión documental	
		Difundir información para capacitación en temáticas de Cultura organizacional	Todo CRC
		Difundir temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo	Todo CRC
	Capital Relacional	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Funcionarios Interesados
Difundir información sobre integración cultural		Todo CRC	

Gestión del conocimiento para entidades públicas	Capital Humano	Difundir información sobre Gestión del Talento Humano MIPG	Todo CRC
	Capital Estructural	Difundir información para capacitación en temáticas de Innovación	Grupo objetivo-regulatorios
	Capital Relacional	Difundir información para capacitación en temática de discapacidad e inclusión social	Todo CRC

Gobernanza para la paz	Capital Estructural	Difundir información para capacitación en temáticas de Planificación, desarrollo territorial y nacional	Todo CRC
		Difundir información para capacitación en temáticas de Relevancia internacional	Grupo objetivo – regulatorios
		Difundir información para capacitación en temáticas de Buen Gobierno	Grupo objetivo
		Difundir información para capacitación en temáticas de Gobierno en Línea	Grupo objetivo

		Difundir información para capacitación en temáticas de Participación ciudadana	Grupo objetivo
		Difundir información para capacitación en temáticas de Servicio al ciudadano	Todo CRC
		Difundir información para capacitación en temáticas de Derecho de acceso a la Información	Grupo objetivo
	Capital Humano	Difundir información para capacitación en temáticas de Derechos humanos	Todo CRC
	Capital Relacional	Difundir información para capacitación en temáticas de Sostenibilidad ambiental	Todo CRC

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 E investigación, Desarrollo e Innovación, 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.

De acuerdo con lo anterior se desarrollará el siguiente cronograma:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 20 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Eje Estratégico	Línea Programática	Eje Temático PNFC	Necesidades de Capacitación	Dimensión de competencia	Trimestre
Inducción - ReInducción	Capital Estructural	Creación de valor público	1. Sistema integral de gestión 2. Planeación estratégica 3. Tecnologías y sistemas de información 4. Relacionamiento con Agentes 5. Gestión Administrativa y Financiera 6. Diseño Regulatorio 7. Gobierno y Análisis de Datos 8. Asesoría Jurídica y Solución de Controversias 9. Investigación, desarrollo e innovación 10. Contenidos audiovisuales 11. Control Interno - MECI	Hacer	I, II, III, IV
Entrenamiento	Capital Estructural	Creación de valor público	Planear Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE	Hacer	I, II
Gestión Humana	Capital Humano	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Difundir información sobre Gestión del Talento Humano MIPG	Saber	I, III
Bienestar Social	Capital Relacional	Creación de valor público	Difundir información sobre integración cultural	Ser	I
Entrenamiento	Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Planificación, desarrollo territorial y nacional	Hacer	I y III
Tendencias	Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Relevancia internacional	Hacer	III, IV
Tendencias	Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Buen Gobierno	Hacer	III, IV
Entrenamiento	Capital Estructural	Creación de valor público	Difundir información para capacitación en temáticas de Contratación Pública	Hacer	II, IV
Gestión Humana	Capital Humano	Creación de valor público	Difundir información para capacitación en temáticas de Cultura organizacional	Ser	III, IV
Bienestar Social	Capital Humano	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Derechos humanos	Saber	II, IV
Gestión Humana	Capital Estructural	Creación de valor público	Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión administrativa	Saber	II, III
Innovación	Capital Estructural	Creación de valor público	Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión de las tecnologías de la información	Saber	III
Entrenamiento	Capital Humano	Creación de valor público	Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión documental	Saber	III
Entrenamiento	Capital Estructural	Creación de valor público	Difundir información para capacitación en temáticas de Gestión Financiera	Saber	II, III
Entrenamiento	Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Gobierno en Línea	Saber	III, IV
Innovación	Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Difundir información para capacitación en temáticas de Innovación	Hacer	II, III
Entrenamiento	Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Participación ciudadana	Hacer	III, IV
Entrenamiento	Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Servicio al ciudadano	Hacer	I, III
Entrenamiento	Capital Relacional	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Sostenibilidad ambiental	Saber	I, II, III, IV
Entrenamiento	Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Difundir información para capacitación en temáticas de Derecho de acceso a la información	Saber	III, IV
Gestión Humana	Capital Humano	Creación de valor público	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Saber	II, III
Gestión Humana	Capital Humano	Creación de valor público	Difundir temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo	Hacer	I, II, III, IV
Bienestar Social	Capital Relacional	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Difundir información para capacitación en temática de discapacidad e inclusión social	Ser	III, IV
Entrenamiento	Capital Estructural	Creación de valor público	Sensibilización en evaluaciones del desempeño, concertación de compromisos y seguimiento	Hacer	I, III, IV

Igualmente, luego de una fase de priorización de temas misionales, identificados como los de mayor importancia por parte de los Coordinadores, en concordancia con el diagnóstico de necesidades de capacitación, los siguientes serán los temas a desarrollar en el 2020.

MISIONALES
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Georeferenciación</u> • Evaluación de impacto (Metodologías Econométricas) • Experiencia de Campo en redes de telecomunicaciones <ul style="list-style-type: none"> • El ABC del mundo audiovisual • Normas y aspectos técnicos de TV <ul style="list-style-type: none"> • Contenidos de TV • Pluralismo informativo • Regulación de nuevas plataformas <ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones sancionatorias • Arquitectura empresarial • Gerencia de proyectos • Metodologías de Planeación Estratégica • Actualización en Contratación pública • Prestación de servicios de telecomunicaciones postales y radiodifusión sonora

COMPETENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo • Pensamiento creativo • Actitud del servicio • Presentaciones efectivas <ul style="list-style-type: none"> • Negociación • Manejo del tiempo • Taller de redacción • Manejo de Excel (abogados)

Por otro lado, siendo un interés de la organización trabajar por el fortalecimiento de las competencias de sus servidores, se trabajará en las competencias señaladas.

Esta priorización aportará al cumplimiento de los objetivos institucionales y corresponden a las necesidades de la CRC de acuerdo con sus funciones asignadas.

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

6.1 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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020		Cod. 6000	Página 22 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019				

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.
- 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:

Listado de Temas y/o Actividades de Inducción:
1. SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN
2. PLANEACIÓN ESTRATEGICA
3. TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN 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 Contenidos Web e Intranet
5. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Información general Talento Humano Sistema de gestión documental Contratación Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) Gestión de Bienes y Servicios – Gestión Ambiental
6. DISEÑO REGULATORIO
7. GOBIERNO Y ANALISIS DE DATOS
8. ASESORIA JURIDICA Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.
9. INVESTIGACIÓN DESARROLLO E INNOVACIÓN
10. CONTENIDOS AUDIOVISUALES
11. CONTROL INTERNO – MECI

Por otro lado, como resultado de la jornada de inducción y reinducción 2019 – Escuela de Otoño, se ejecutará una fase de implementación de las ideas planteadas en los retos #2 y #3 como se muestra a continuación:

Reto #2: ¿Cuáles estrategias implementaría que permitan distribuir y balancear los recursos y el capital humano de la CRC para cumplir con los objetivos, actividades y los proyectos que se adelantan en la entidad de una manera más eficiente?

Soluciones planteadas:

Equipo	Título de la solución
18	EQUILIBRATE CRC
15	Estrategia QUOKKA
5	ProyectOR
9	Oráculo
16	Ruta 1978
14	Equipos felices, proyectos ágiles y eficientes
12	The Meeting Rules

Fuente: CINTEL

Ganadores

Reto #3: ¿Cuál debería ser la estrategia de gestión de talento humano para la selección de personal y desarrollo de competencias?

Equipo	Título de la solución
28	INDUCTION FIRST
22	Fidelización de talentos CRC (Mapeo de competencias como sistema global en la gestión de talento humano)
4	Handbook para ti: ¡Bienvenido a la CRC!
2	IC+
26	CRCREA
23	Banco de Talentos. Trabaje y Crezca con la CRC
21	Guía de Supervivencia CRC

Fuente: CINTEL

Ganadores

6.2 Reinducción

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.

La CRC desarrollará sesiones de carácter práctico con el uso de metodologías innovadoras, las cuales permitan cumplir los objetivos antes planteados a los colaboradores de la CRC mediante el entrenamiento en equipo y además de desarrollar de manera transversal en el transcurso del año, los siguientes temas.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

TEMA	TRIMESTRE
INDUCCIÓN	I, III * sujeto a ingreso de servidores
GESTIÓN DOCUMENTAL	III
SISTEMAS INTEGRAL DE GESTIÓN	II
GESTIÓN AMBIENTAL	I, II, III, IV
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	II, IV
CONTRATACIÓN	III

6.3 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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 25 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- 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

7 ANÁLISIS PLAN DE CAPACITACIÓN 2019

En el Plan Institucional de Capacitación del año anterior, se programaron 25 líneas de capacitaciones, de las cuales se ejecutaron 23 líneas de capacitaciones de las programadas.

Línea Programática	Eje Temático PNFC	Necesidades de Capacitación
Capital Estructural	Creación de valor público	Inducción y Reinducción
Capital Humano	Gobernanza para la paz	Generar habilidades de Comunicación (internas y externas), Inteligencia emocional, lenguaje claro y toma de decisiones
Capital Humano	Gobernanza para la paz	Comunicación como competencia para el trabajo (Saber hacer)
Capital Humano	Gobernanza para la paz	Derechos humanos / Dto 1257/2008
Capital Humano	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Innovación (Metodologías de innovación)
Capital Estructural	Creación de valor público	Actualización en Regulación y Normatividad
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Tendencias sector TIC
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Análisis de impacto normativo
Capital Estructural	Creación de valor público	Régimen de Protección a usuarios TIC
Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Derecho disciplinario
Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Procedimiento contencioso administrativo
Capital Estructural	Creación de valor público	Gestión contractual - SECOP II / Actualización en contratación estatal
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Actualización financiera y presupuestal
Capital Relacional	Gobernanza para la paz	Datos Personales
Capital Humano	Creación de valor público	Programa de Bilingüismo
Capital Humano	Gobernanza para la paz	Reforzar valores institucionales en todos los funcionarios de la CRC
Capital Estructural	Creación de valor público	Evaluación de desempeño
Capital Estructural	Creación de valor público	Modelo Integrado de planeación y gestión
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Conceptos básicos de numeración
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Transferencia del conocimiento en competencias y habilidades
Capital Estructural	Gestión del conocimiento para entidades públicas	Conocimientos básicos en herramientas de programación, visualización y capturas datos
Capital Estructural	Gobernanza para la paz	Servicio al ciudadano

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 26 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.

- Impacto de las Capacitaciones

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

TEMA	Calificación
SEMINARIO TALLER Ley de Financiamiento y Reforma Tributaria –Ley 1943 del 28 de diciembre de 2018	4,7
FORO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Apoyo al éxito de las organizaciones - Nueva Resolución 0312 de 2019	4,4

Tabla 3

Los resultados de los indicadores del PIC 2019 fueron:

Tabla 4

INDICADORES O PARÁMETRO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	META	FRECUENCIA	TOLERANCIA	RESULTADO
INDICADORES.				
Impacto de las capacitaciones Promedio Suma de calificaciones *100/número total de calificaciones	4	Trimestral	3.5	4,5
Cumplimiento plan de capacitación incluido SST # capacitaciones ejecutadas / # capacitaciones programadas * 100	>=90%	Trimestral	Entre 85% y 89%	98%

8 PROGRAMACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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.

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.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 27 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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 han tenido 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.

8.1 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 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 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 Investigación, Desarrollo e Innovación 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.

8.2 Indicadores

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 28 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Tabla 5

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)	Mide el promedio de la calificación de las evaluaciones de impacto de capacitación	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.

8.3 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.

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

(Ver Anexo No. 2 Evaluación del Impacto de la Capacitación y Anexo No. 3 Evaluación virtual a Capacitación)

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 29 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

9 ANEXOS

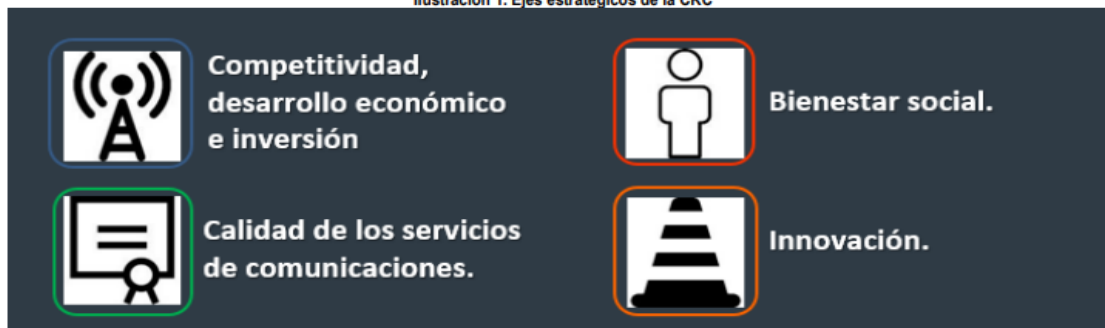
Anexo No.1 Diagnóstico necesidades

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 2020-2021, los cuales son un insumo vital para la determinación de los ejes temáticos del PIC:



Ilustración 1. Ejes estratégicos de la CRC



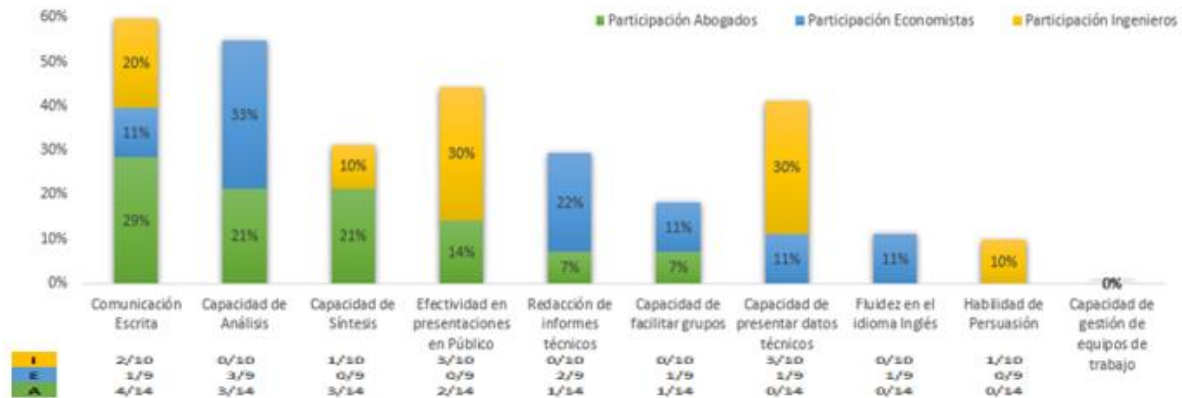
Fuente: Elaboración propia - CRC

- b) **Identificación de competencias requerida para el desarrollo de política pública y la actividad regulatoria:** De acuerdo con los 4 núcleos para el trabajo en política pública, según el informe de resultados arrojado en el documento denominado "Diseño de talento humano CRC – Fase I", emitido en mayo de 2019, se identificaron competencias en la CRC de algunos perfiles de colaboradores de la CRC, así como la respectiva identificación de las mismas por los coordinadores, como se muestra en las siguientes tablas:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 30 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



Gráfico 4. Competencias del núcleo de comunicación destacadas según perfil



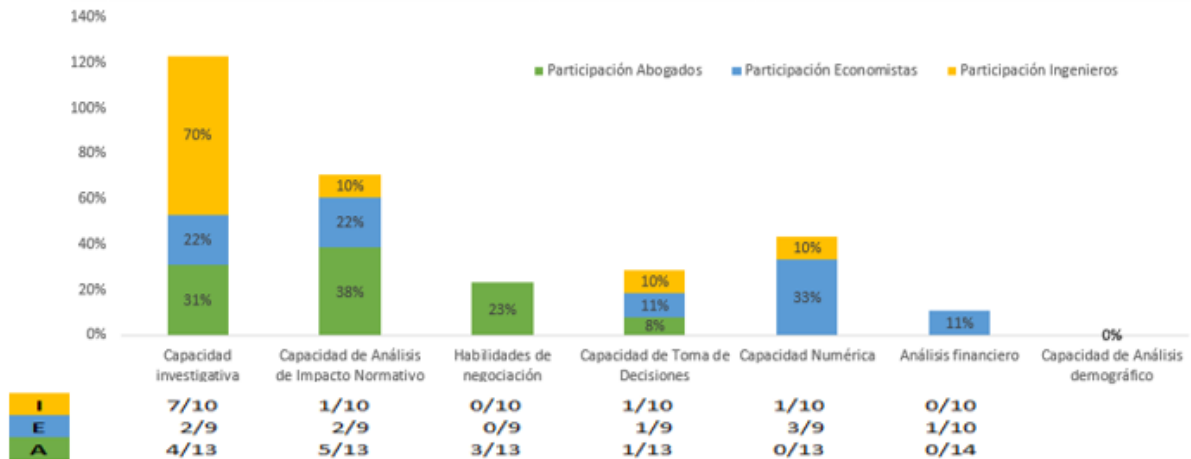
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Competencias priorizadas por los coordinadores según perfil Núcleo de Comunicación

No.	Abogados	Economistas	Ingenieros Electrónicos
1	Capacidad de Análisis	Capacidad de Análisis	Capacidad de Análisis
2	Comunicación Escrita	Comunicación Escrita	Capacidad de Síntesis
3	Capacidad de Síntesis	Capacidad de presentar datos técnicos	Capacidad de presentar datos técnicos
4	Habilidad de Persuasión	Capacidad de Síntesis	Comunicación Escrita
5	Efectividad en presentaciones en Público	Efectividad en presentaciones en Público	Redacción de informes técnicos

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. Competencias del núcleo de análisis e investigación destacadas según perfil



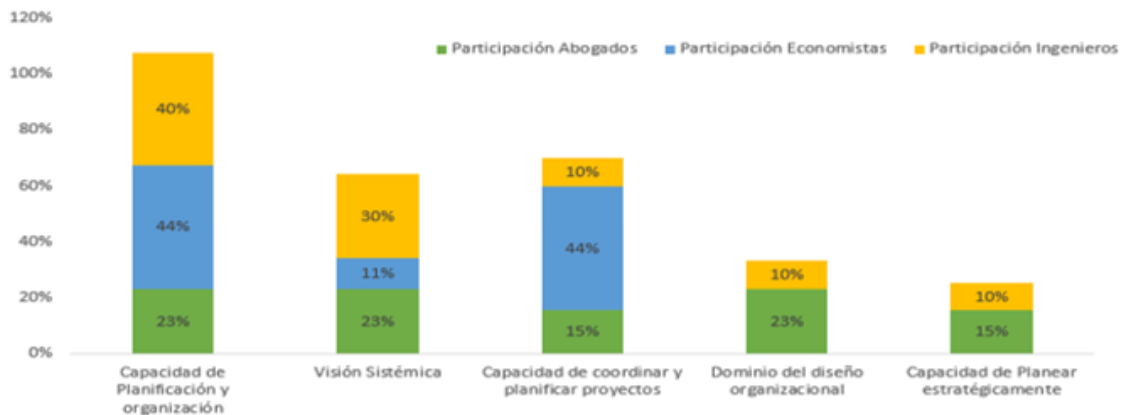
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Competencias priorizadas por los coordinadores según perfil
Núcleo de análisis e investigación

No.	Abogados	Economistas	Ingenieros Electrónicos
1	Capacidad investigativa	Capacidad investigativa	Capacidad investigativa
2	Capacidad de toma de decisiones	Capacidad de toma de decisiones	Capacidad de toma de decisiones
3	Capacidad de AIN	Capacidad de AIN	Capacidad numérica
4	Habilidades de negociación	Habilidades de negociación	Capacidad de AIN

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 18. Competencias del núcleo de planeación destacadas según perfil



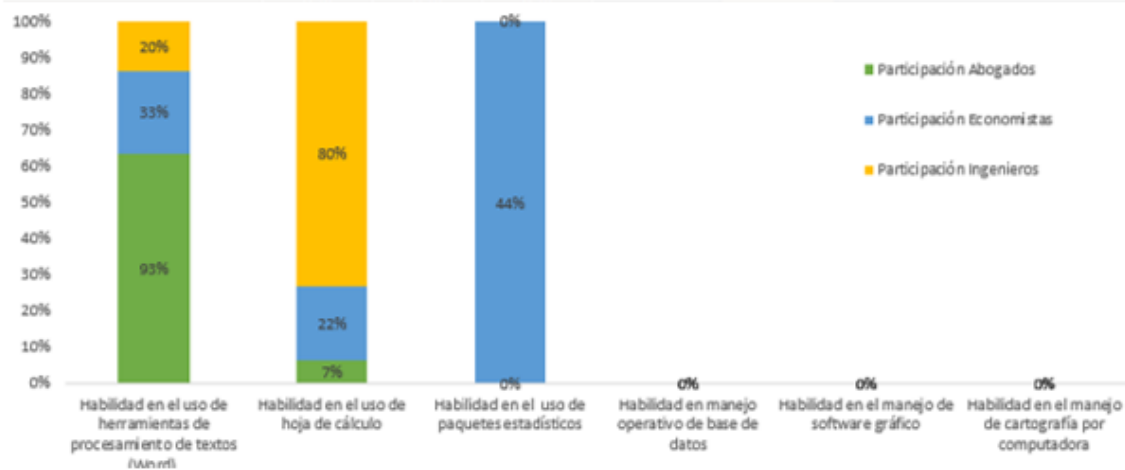
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Competencias priorizadas por los coordinadores según perfil
Núcleo de planeación

No.	Abogados	Economistas	Ingenieros Electrónicos
1	Capacidad de Planear estratégicamente	Capacidad de Planear estratégicamente	Capacidad de Planear estratégicamente
2	Visión Sistémica	Visión Sistémica	Capacidad de coordinar y planificar proyectos
3	Capacidad de coordinar y planificar proyectos	Capacidad de coordinar y planificar proyectos	Visión Sistémica

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 25. Competencias del núcleo computacional destacadas según perfil



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Competencias priorizadas por los coordinadores según perfil Núcleo computacional

No.	Abogados	Economistas	Ingenieros Electrónicos
1	Habilidad en el uso de herramientas de procesamiento de textos (Word).	Habilidad en el uso de paquetes estadísticos	Habilidad en el uso de hoja de cálculo
2	Habilidad en el uso de hoja de cálculo	Habilidad en el uso de hoja de cálculo	Habilidad en el uso de herramientas de procesamiento de textos (Word).
3	Habilidad en el manejo de software gráfico	Habilidad en manejo operativo de base de datos	Habilidad en el uso de paquetes estadísticos

Fuente: Elaboración propia.

Esto quiere decir que las competencias que se relacionan en las tablas priorizadas por coordinadores (1, 2, 3, y 4), son en las que más se deben destacar los perfiles señalados, y por ende las que es conveniente fortalecer y siendo así las siguientes, las que mayor atención requieren:

Capacidad de Análisis	Capacidad de Síntesis
Comunicación Escrita	Capacidad de presentar datos técnicos
Capacidad investigativa	Capacidad de toma de decisiones
Capacidad de Planear estratégicamente	Visión Sistémica
Habilidad en el uso de herramientas de procesamiento de textos (Word).	Habilidad en el uso de hoja de cálculo

- c) **Encuesta de gestión del conocimiento servidores de la CRC:** Del análisis de los resultados de esta encuesta se detectó como insumo para el PIC 2020, la siguiente información:

Respecto a su 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

Mercado audiovisual y OTT

Despliegue de infraestructura TIC

Sector postal y comercio electrónico

Retos regulatorios en la convergencia

Aplicación del Análisis de impacto normativo en el sector TIC, TV y postal

Compartición de infraestructura

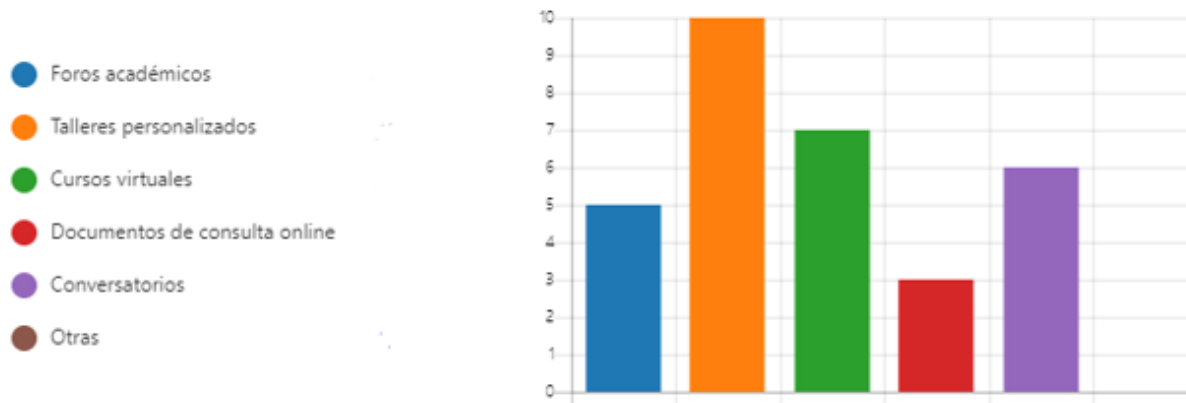
Gestión del ciclo de política regulatoria

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

Contratación pública
Audiencia infantil
Herramientas de georeferenciación de datos
Inteligencia artificial, boots
Seguridad digital
Cargas impositivas de los sectores TIC y postal
5G
Gestión de contenidos audiovisuales
Análisis de impacto
Temas tributarios
Habilidades estadísticas, herramientas computacionales
Transformación digital
Autoregulación y Corregulación
Modelo de costos
Fintech
Regulación para servicios móviles
Presupuesto, nómina y talento humano

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 34 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Respecto al medio de preferencia para aprender dichos temas se encuentran los talleres personalizados y los cursos virtuales como mayor disposición a hora de aprender por parte de los servidores.



Estos son los conocimientos y habilidades que consideran los colaboradores de la CRC, se tiene en cuenta en la estructura y ejecución del PIC 2020.

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 técnicos básicos: Régimen de Acceso, uso e interconexión, mercado portador.
- Formulación de acciones de mejora SIG
- Habilidades de planeación
- Trabajo en equipo
- Actitud de servicio
- Comunicación asertiva
- Capacitación específica a conductores: Cómo reportar siniestros (seguro de vehículos), Inspección de vehículos

e) Informes de auditoría:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 35 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Analizando la información correspondiente a informes de auditoría, se pudieron identificar las siguientes necesidades de capacitación:

- Respecto a SST, capacitación en la nueva normatividad
- Capacitación en temas de liquidación de nómina
- Defensa judicial
- Contratación: modalidades de contratación, requisitos ambientales y de SST, riesgos, modificación de contratos, liquidación de contratos, etc.
- Capacitación asociada al tratamiento de riesgos, para mejorar la pericia y aprovechamiento de la metodología adoptada. Tal es el caso del riesgo "no contar con información por parte del regulador", perteneciente al proceso Gobierno y Análisis de Datos, en el cual se refleja que los controles no aportan al mejoramiento del nivel de dicho riesgo, según la respectiva matriz.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 36 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Anexo No. 2 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		
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 No. 3 EVALUACIÓN VIRTUAL A CAPACITACIÓN

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

	1	2	3	4	5
Pertinencia de los temas tratados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metodología utilizada en la capacitación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Claridad y suficiencia del material utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento del expositor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Claridad del expositor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respuestas a preguntas de los asistentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apropiación de la temática presentada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiempo adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

- Sí
- No

3. ¿Por qué? *

Escriba su respuesta

4. Observaciones generales *

Escriba su respuesta

Enviar

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	Cod. 6000	Página 38 de 38	
Martha Valenzuela / Natalia Quevedo / Comisión de Personal	Actualizado: 27/1/2020	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera / Investigación, desarrollo e innovación	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			