



Plan Institucional de Capacitación PIC 2022

Coordinación Ejecutiva

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**

Coordinadora:
Zoila Vargas Mesa
Diana Wilches Torres
Líder: Martha Valenzuela

Enero 2022

— www.crcom.gov.co —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	4
2. MARCO CONCEPTUAL	6
3. OBJETIVOS	7
4. DIAGNÓSTICO	8
5. ESTRUCTURA, PROPÓSITO Y ESTRATÉGIA DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL PNFC 2020-2030	12
6. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPONENTES	17
7. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	20
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	21
9. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	23
10. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN -GECI	25
ANEXOS	28

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 2 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Plan Institucional de Capacitación PIC 2022

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC reconoce su talento humano como el activo más importante con el que cuenta y lo identifica como un factor estratégico que aporta en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para el año 2022, la CRC establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitaciones que permita ampliar y fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos a través del Plan Institucional de Capacitación, componente del Plan Estratégico de Talento Humano, brindando desarrollo a los servidores dentro de su ciclo de vida laboral en la Entidad.

Dentro de las líneas de política pública que se enmarcan en el *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 Pacto Por Colombia. Pacto por la Equidad*, se incluyen ejes de acción que ofrecen un marco de referencia importante como la iniciativa de crear, implementar y escalar programas de fortalecimiento de capacidades en innovación pública para servidores públicos y gestionar el conocimiento y los aprendizajes para crear valor público, lo cual se adelantará en la CRC, a través de la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera junto con el apoyo de los demás procesos de la Entidad cuando así se requiera, y en particular de la Coordinación de Investigación, Desarrollo e Innovación.

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

Es de este modo, como la CRC procede con la formulación del PIC 2022, con un enfoque orientado al fortalecimiento de las competencias de sus servidores acordes, no solo a la normatividad vigente, sino articulado al nuevo contexto tecnológico apalancado por los diferentes retos que se han venido afrontando con ocasión al estado de emergencia sanitaria generada por el Covid 19, que ha cambiado la manera tradicional de desarrollar los procesos de capacitación en las organizaciones.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 3 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

1. MARCO LEGAL

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

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

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

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

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

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

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 4 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

De acuerdo con lo anterior, los programas de capacitación que se desarrollen a través de los Planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción en los términos señalados en las normas vigentes.¹

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

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

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

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

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

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

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 5 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

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

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

MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

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

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

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

2. MARCO CONCEPTUAL

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 conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

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).

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 6 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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.

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

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

Entrenamiento: 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.

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. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 7 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- Priorizar los insumos de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, con el fin de identificar y procurar el cierre de brechas en las competencias de los servidores para alcanzar un desempeño óptimo de funciones en la CRC.
- Orientar el conocimiento del talento humano de la CRC, al mejoramiento y fortalecimiento institucional permanentes.
- Implementar acciones de capacitación vinculando el conocimiento y la innovación como parte integral de la cultura organización de la entidad.
- Contribuir con una cultura de gestión del cambio que fortalezca la formación y competencias de los servidores de la CRC.
- Fortalecer en los servidores de la CRC, habilidades blandas buscando afianzar y potenciar las competencias comportamentales, así como el impacto relacional² de los funcionarios.
- Propiciar el cumplimiento del Plan Estratégico de la CRC, mediante el fortalecimiento de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- Capacitar a los Servidores Públicos de la CRC en los cuatro ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación:
 - Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - Eje 2: Creación del Valor Público
 - Eje 3: Transformación Digital
 - Eje 4: Probidad y ética de lo público
- Facilitar la gestión del conocimiento y el desarrollo de habilidades de los Servidores Públicos de la CRC, que generen valor organizacional y redunden en mejora continua de los procesos institucionales.
- Ofrecer herramientas que generen en los colaboradores de la CRC, una cultura de prevención de accidentalidad y de la promoción de la seguridad y salud laboral.

4. DIAGNÓSTICO

Diagnóstico de necesidades

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

- 4.1. EJES AGENDA REGULATORIA:** A continuación, se indican los pilares estratégicos de la CRC, incorporados en la Agenda Regulatoria 2022-2023, los cuales son un insumo vital para la determinación de los ejes temáticos del PIC:

² • Impactos relacionales: Referidos al desarrollo o fortalecimiento de habilidades blandas o socio emocionales que han mejorado las relaciones interpersonales a nivel personal y laboral, luego de haber participado en los procesos de capacitación.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 8 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



Agenda Regulatoria CRC www.crcm.gov.co

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

4.2. IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS REQUERIDAS 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 Gestión del Talento Humano CRC – Fase I", se identificaron competencias propias de la CRC para algunos perfiles de colaboradores de la CRC, que siguen siendo válidas a la fecha:

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 9 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



4.3. ENCUESTA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SERVIDORES DE LA CRC: Del análisis de los resultados de esta encuesta se detectó como insumo para el PIC 2022, 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
- Régimen Protección a Usuarios
- Análisis y gestión de información del sector
- Sector postal y comercio electrónico
- Vigilancia y Control de contenidos Audiovisuales
- Temáticas en radiodifusión
- Pluralismo informativo
- Compartición de infraestructura
- Gestión del ciclo de política regulatoria

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

- Habilidades de Negociación
- Inteligencia Emocional
- Redacción de informes gerenciales
- Toma de Decisiones
- Pensamiento crítico

4.4. ENCUESTA DE TEMÁTICAS CLAVE - COORDINADORES DE LA CRC: Del análisis de los resultados de esta encuesta se detectó como insumo para el PIC 2022, la siguiente información suministrada por los coordinadores de la CRC, y que corresponden a las temáticas claves para los equipos de trabajo para tener en cuenta en la estructura y ejecución del PIC 2022:

- Manejo del Tiempo
- Ciclo de Política Regulatoria

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 10 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- Analítica de Datos
- Herramientas de Ofimática
- Habilidades de Delegación
- Gestión de Proyectos
- Desarrollo en Python
- SRCUM Master
- DESIGN THINKING
- Estrategias de Comunicación para hablar en Público.
- Redacción
- Inducción al Análisis de Datos
- Conocimientos Técnicos Básicos para no Ingenieros (Economista y Abogados)

4.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: De acuerdo con los planes de mejoramiento individual de las evaluaciones del desempeño en 2021, se identificaron los siguientes temas como relevantes para contemplar dentro del PIC 2022:

- Liderazgo
- Manejo del tiempo
- Planeación
- Trabajo en equipo
- Manejo de Emociones
- Delegación
- Como Exponer o Realizar Presentaciones
- Compartir Conocimientos
- Gestión de Reuniones
- Marcación Única Nacional
- Gestión de Proyectos
- Revisión de Información

4.6. NECESIDADES CAPACITACIÓN GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO CRC: Teniendo en cuenta la presentación de los informes de desempeño trimestrales, de los diferentes Grupos Internos de Trabajo de la CRC en 2021, se identificó la necesidad de ahondar conocimientos en temas de:

- Presupuesto Público
- Indicadores Financieros
- Comité de Convivencia
- Python
- Power BI
- R Avanzado
- Knime
- SQL

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 11 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

4.7. OTROS TEMAS DE RELEVANCIA EN CAPACITACIÓN: Dada las características técnicas de la CRC, en el quehacer misional y en espacios de identificación de temas pertinentes para fortalecer en el equipo de perfil de la ingeniería, se detectaron las siguientes necesidades:

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

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

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

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

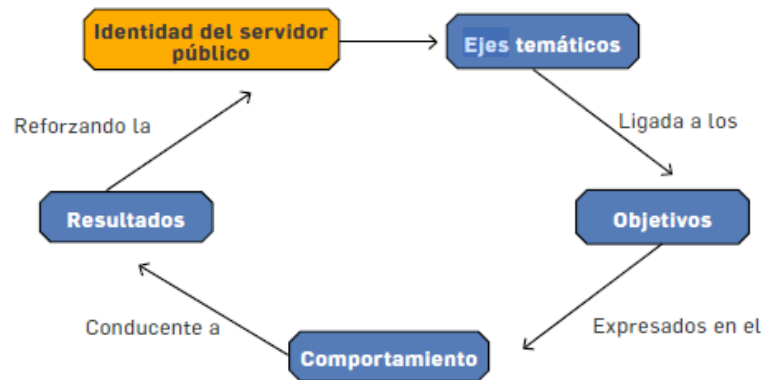
Cultura de la ética, probidad e integridad: la cual debe venir desde casa, colegio, universidad y trabajo, en cultura de lo legítimo y ético, donde evidentemente se articula la política de integridad que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enfocando esta política al aprendizaje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

Valores del servidor público: vistos no solo como un tema corporativo sino como criterios éticos que buscan entre otros, el bien común, la capacidad para ejercer las funciones del empleo, el compromiso con la sociedad, la equidad y el respeto; lo que para la CRC corresponde a la apropiación permanente de su Código de Integridad como ADN de sus colaboradores, articulando en el aprendizaje todos sus valores: Honestidad, Compromiso, Diligencia, Justicia, Creatividad y Solidaridad.

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

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

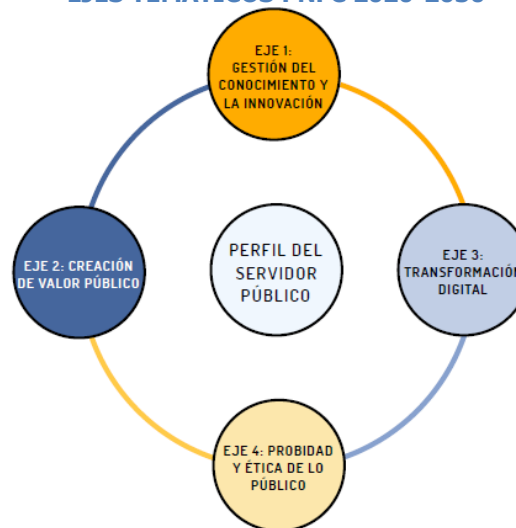
Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 12 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			



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

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

EJES TEMÁTICOS PNFC 2020-2030



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

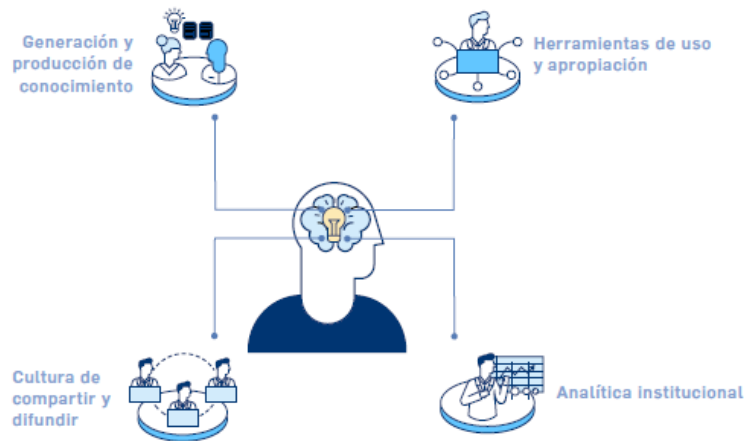
Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 13 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

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

COMPONENTES DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 14 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

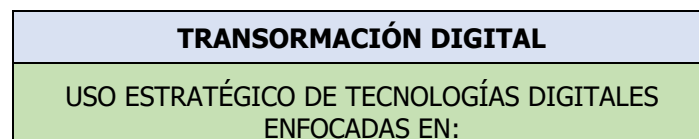


Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

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

COMPONENTES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 15 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

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

COMPONENTES DE PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

Plan Nacional de Formación y Capacitación DAF 2020-2030

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 16 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

5.5. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS: Además de los Ejes temáticos el plan Nacional de capacitación 2020-2030, plantea como estratégico el fortalecimiento de competencias para el equipo directivo lo cual en concordancia con la información diagnóstica en temas de capacitación, es pertinente en 2022 desarrollar y fortalecer las competencias del equipo directivo de la CRC, y de los servidores que tengan rol de coordinadores o líderes de grupo interno de trabajo, orientadas al mejoramiento continuo del Nivel Directivo y Asesor:

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

6. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPONENTES

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

- a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;*
- b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;*
- c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;*

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 17 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- d. *Participación.* Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. *Prevalencia del Interés de la Organización.* Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. *Integración a la Carrera Administrativa.* La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. *Profesionalización del servicio Público.* Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)

Figura 1. Estructura Plan Nacional de Capacitación



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

Guía para la formulación del plan institucional de Capacitación - PIC

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

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

- 1) Iniciar al servidor al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- 2) Familiarizar al nuevo servidor con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- 3) Instruir al nuevo servidor acerca de la misión de la entidad y de las funciones de los grupos internos de trabajo, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- 4) Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- 5) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 18 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Esta actividad está enmarcada en la instrucción de trabajo de Capacitación, IT-6021, mediante la cual se ubica e informa al nuevo servidor sobre los siguientes temas:

Tabla Contenido Inducción

Listado de Temas y/o Actividades de Inducción:
1. SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN
2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
3. TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Uso de herramientas tecnológicas • Política general de seguridad y privacidad de la información • Manual de privacidad y seguridad de la información
4. RELACIONAMIENTO CON AGENTES <ul style="list-style-type: none"> • Contenidos Web e Intranet
5. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA <ul style="list-style-type: none"> • Información general Talento Humano • Sistema de gestión documental • Contratación • Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) • Gestión de Bienes y Servicios – Gestión Ambiental • Conflictos de Interés
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

Estos temas son desarrollados en el siguiente esquema de conocimiento:

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 19 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

3 Aspectos claves de nuestra gestión y procesos

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

4 Herramientas del día a día

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

5 Referencias de Interés

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

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

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

7. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 20 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

- Instituto Nacional para Ciegos - INCI

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

El PIC planteado para 2022, como se ve en el siguiente cuadro, contempla temáticas distribuidas a lo largo del año, con niveles de profundidad básico, medio o avanzado, según se ha identificado su necesidad; y se ha enfocado de manera general a los funcionarios, ya sea por perfil profesional o por función dentro de la entidad. Así mismo, se han planteado los medios a través de los cuales se ejecutarán dichas temáticas ya sean charlas internas, curso externos presenciales o virtuales, entrenamiento, aprendizaje en equipo o talleres prácticos, modalidades y grupos objetivos que se verificará previa ejecución con el fin de optimizar los recursos. Vale la pena indicar que, en línea con el eje de transformación digital, dadas las herramientas de aprendizaje que se han podido identificar durante los últimos dos años, se puede hablar de una oferta virtual cada vez más amplia orientada al e-learning (teleformación o aprendizaje en línea), b-learning (aprendizaje combinado en entornos virtuales y físicos) y m-learning (aprendizaje empleando dispositivos móviles).

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

Tabla PIC 2022

Eje Temático	Impacto	Competencia - dimensión	Contenido Temático	Grupo Objetivo	Ejecución
Gestión del conocimiento y la innovación	General MIPG – Furag	Saber	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Todo CRC	I y II Semestre
	Ruta de Análisis de Datos		Procesamiento de datos e información	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Ruta de la Calidad		Cultura orientada al conocimiento y la innovación	Todo CRC	III Trimestre
	Ruta del crecimiento		Técnicas y/o métodos de redacción	Todo CRC	I Trimestre
	Derechos Humanos, Ruta del servicio		Discapacidad e inclusión social	Todo CRC	II Trimestre
	Ruta del Crecimiento		Gestión del cambio	Todo CRC	III Trimestre
Creación de valor público	Todas las rutas	Hacer	Inducción - ReInducción	Todo CRC	Ingreso y II Semestre
	Política de Integridad, Ruta de la Calidad		Difundir información para capacitación en temáticas de: Contratación Pública	Todo CRC	II Trimestre
	Política de Integridad, Ruta del crecimiento		Gestión Administrativa / Gestión Financiera	Todo CRC	III Trimestre

Eje Temático	Impacto	Competencia - dimensión	Contenido Temático	Grupo Objetivo	Ejecución
	Ruta del crecimiento		Sensibilización en evaluaciones del desempeño, concertación de compromisos y seguimiento	Todo CRC	I y II Semestre
	Transformación digital		Gestión de las tecnologías de la información	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Ruta de Calidad MECI		Gestión Documental	Todo CRC	III Trimestre
			Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control de cada línea de defensa del MECI	Todo CRC	III Trimestre
	Ruta del crecimiento	Saber	Formulación de proyectos	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Gestión del Cambio		Cultura Organizacional	Todo CRC	III Trimestre
	Seguridad y Salud en el Trabajo		Desarrollo planes y programas SST	Todo CRC	I y II Semestre
	Ruta del crecimiento		Programa de bilingüismo	Grupo Objetivo	I y II Semestre
	Política de Integridad		Marco de Política de Transparencia	Todo CRC	II Trimestre
	Ruta del crecimiento		Trabajo en equipo, manejo del tiempo	Todo CRC	II Trimestre
	Ruta del crecimiento	Ser	Lenguaje Claro y redacción	Grupo Objetivo	I Semestre
	Ruta del crecimiento		Estrategias para hablar en público	Grupo Objetivo	II Semestre
	Derechos Humanos		Difundir información sobre la integración cultural	Todo CRC	II Trimestre
Transformación digital	Ruta de Análisis de Datos	Saber	Difundir información para capacitación en temáticas de: Big Data	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Gestión del Cambio		Apropiación y uso de tecnología	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Política de Integridad	Hacer	Seguridad Digital	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Gestión del Cambio		Automatización de procesos	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Ruta de Análisis de Datos		Instrumentos de georreferenciación/ Python / SRCUM/ DESIGN THINKING	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Política de Integridad		Ética en el contexto digital y manejo de datos	Todo CRC	II Trimestre
Probidad y ética de lo público	Ruta del Servicio	Hacer	Difundir información para capacitación en temáticas de: Planificación, desarrollo territorial y nacional / Relevancia internacional	Todo CRC	III Trimestre
	Política de Integridad, Transformación Digital		Buen Gobierno / Gobierno Digital	Grupo Objetivo	III Trimestre
	Ruta del servicio		Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Grupo Objetivo	III Trimestre

Eje Temático	Impacto	Competencia - dimensión	Contenido Temático	Grupo Objetivo	Ejecución
	Ruta del servicio		Atención al ciudadano	Todo CRC	I Trimestre
	Ruta de Análisis de Datos		Derecho de acceso a la Información	Grupo Objetivo	II Trimestre
	Derechos Humanos		Derechos humanos	Todo CRC	I Trimestre
	Ruta de Análisis de Datos	Ser	Pensamiento crítico y análisis	Grupo Objetivo	I Trimestre
	Ruta del crecimiento		Creatividad	Grupo Objetivo	III trimestre
	Ruta del crecimiento		Empatía y solidaridad	Grupo Objetivo	I Trimestre
	Gestión Ambiental	Saber	Sostenibilidad ambiental	Todo CRC	II Trimestre
	Defensa Jurídica		Daño Antijurídico / Litigios	Todo CRC	III Trimestre
	Ruta del Servicio		Cultura del Servicio	Todo CRC	II Trimestre

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

Es de señalar que podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, de acuerdo con el literal g) del Artículo 3º, de la Ley 1960 de 2019, todos los servidores: *“Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*

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

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

9. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 23 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Talento Humano

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

Coordinadores

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

Servidores Públicos

- Participar en fase diagnóstica
- Cumplir estrictamente con las actividades del plan y el cronograma adoptado
- El servidor designado o inscrito a participar en las jornadas desarrolladas dentro del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación de la capacitación
- En caso de participar en una capacitación con costo, cuando el servidor que haya sido designado o haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación satisfactoria, deberá reembolsar a la CRC el valor monetario correspondiente al costo total de la capacitación, en el que hubiere incurrido la entidad respecto a dicho servidor según los lineamientos específicos que la Entidad determine
- Aplicar los aprendizajes en su puesto de trabajo

Comisión de Personal

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

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 24 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

del proceso de Talento Humano donde se informan los resultados de los indicadores de manera trimestral según correspondan.

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

- *Registro de asistencia:* este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre la participación. Este registro puede ser en medio físico cuando las capacitaciones se lleven a cabo al interior de las instalaciones de la CRC; en medio magnético, como resultado de un proceso de inscripción o la constancia de asistencia.
- *Registro de Evaluación de Capacitación:* se aplicará a todas las capacitaciones, se efectuará con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al proceso o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.
- *Registro de Evaluación de Aprendizaje:* se aplicará a las capacitaciones cuyo contenido corresponda a información relevante de los proyectos misionales y de entrenamiento. Será realizada por el responsable de la capacitación cuando así lo determine, los resultados de las evaluaciones deben ser reportados al proceso de Gestión Humana, quien verificará los resultados, establecerá medidas de control y realizará la posterior evaluación del impacto de la capacitación, de acuerdo con lo establecido en la IT_6021_Capacitación.

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

10. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN -GECI

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

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

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 25 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

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

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

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

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

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

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

Tabla Indicadores CRC

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 26 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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

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

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

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

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 27 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

ANEXOS

Anexo Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación.



EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Objetivo de la evaluación: Medir el impacto de la capacitación recibida por los servidores públicos y su aplicación en la práctica laboral cotidiana.										
Criterio: La medición del impacto se aplicará a las capacitaciones que tienen costo para la Entidad y/o que tienen duración mayor a 16 horas. Esta evaluación deberá ser diligenciada por el beneficiario de la capacitación, jefe o coordinador inmediato y un par .										
Nombre de la capacitación:										
Objetivo de la capacitación:										
Fecha de la Capacitación:		Fecha de la Evaluación:								
DATOS DEL EVALUADO										
Nombre:	Cargo:	Proceso:								
DATOS DEL EVALUADOR										
Nombre:		Rol:								
TEMAS A EVALUAR										
La aplicabilidad o utilidad que el servidor capacitado ha logrado a partir de la capacitación recibida, en las actividades o funciones que le corresponde ejecutar en la CRC. Le solicitamos tener en cuenta los siguientes criterios de referencia para la evaluación: 1: Nunca 2: Poco 3: Algunas Veces 4: Bastante 5: Mucho										
<table border="1"> <tr> <td>El servidor aplica los conocimientos adquiridos</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>El servidor mejoró en su desempeño laboral</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>A partir de la capacitación recibida el servidor está más motivado y comprometido con su trabajo</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>El servidor mejoró sus habilidades a partir de la capacitación recibida</td> <td>5</td> </tr> </table>		El servidor aplica los conocimientos adquiridos	5	El servidor mejoró en su desempeño laboral	5	A partir de la capacitación recibida el servidor está más motivado y comprometido con su trabajo	5	El servidor mejoró sus habilidades a partir de la capacitación recibida	5	
El servidor aplica los conocimientos adquiridos	5									
El servidor mejoró en su desempeño laboral	5									
A partir de la capacitación recibida el servidor está más motivado y comprometido con su trabajo	5									
El servidor mejoró sus habilidades a partir de la capacitación recibida	5									
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN										
SE EVIDENCIA IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN		5,0								
La información recibida en esta capacitación es aplicable a su actividad laboral en (seleccione de la lista):										
Indique dos acciones de su trabajo en las que se puedan aplicar los conocimientos adquiridos. (Solo la diligencia el servidor que participó en la capacitación)										
1.										
2.										
<hr style="width: 20%; margin: auto;"/> FIRMA DEL EVALUADOR										
Observaciones:										

Anexo Evaluación a capacitación virtual

1. Aspectos generales *

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

	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? *

- Si
 No

3. ¿Por qué? *

Escriba su respuesta

4. Observaciones generales *

Escriba su respuesta

Enviar

Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera	Página 29 de 29	
Martha Valenzuela / Comisión de Personal	Actualizado: 19/01/2022	Revisado por: Gestión Administrativa y Financiera	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			