



RESOLUCIÓN No. 055 DE 2026

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

LA DIRECTORA EJECUTIVA DE LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES

En ejercicio de sus facultades legales y especialmente de las que le confiere Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Resolución CRC 7609 de 2024, y,

CONSIDERANDO

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

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 «*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones...*», señala que la capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y que para lograr estos objetivos las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación.

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

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

Que la CRC para la vigencia 2026, procede a formular un Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta las disposiciones del Capítulo 3 – Capacitación del Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.2, correspondientes a los planes de capacitación y su finalidad.

Que en cumplimiento de lo establecido en el literal h del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal de la CRC, participó en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y cuyos comentarios fueron tenidos en cuenta en la versión final del documento anexo.

Que el Plan Institucional de Capacitación a desarrollar en 2026, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante acta del día 29 de enero de 2026.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 de la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC, de conformidad con el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

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

Dada en Bogotá D.C. a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2026.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA XIMENA BUSTAMANTE OSORIO
Directora Ejecutiva

Proyectado por: Martha Valenzuela
Revisado por: Caterine Vera / Diana Wilches
Aprobado por: Zoila Vargas



Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026

**Coordinación Ejecutiva
Zoila Vargas**

**Coordinación de
Gestión Administrativa y Financiera
Diana Wilches**
Enero de 2026

CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1. MARCO LEGAL | 3 |
| 2. MARCO CONCEPTUAL:..... | 8 |
| 3. OBJETIVOS | 10 |
| 4. ESTRUCTURA, PROPÓSITO Y ESTRATÉGIA DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL PNFC 2023-2030 | 11 |
| 5. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPONENTES | 13 |
| 6. DIAGNÓSTICO | 14 |
| 7. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y HERRAMIENTAS..... | 20 |
| 8. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 24 |
| 9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026 | 24 |
| 10. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC | 31 |
| 11. EVALUACIÓN: | 33 |
| 12. ANEXOS | 34 |

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 2 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se ha proyectado para fortalecer las diferentes competencias y conocimientos de los servidores públicos con el fin de contribuir al cumplimiento de su propósito superior.

La Comisión de Regulación de Comunicaciones, en adelante CRC, plantea acciones de capacitación y formación que faciliten el desarrollo de competencias y el mejoramiento de procesos como aporte indispensable para el cumplimiento tanto de las funciones de la entidad como para el logro de sus objetivos Estratégicos.

Es así como la CRC reconoce que la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades, que en últimas se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientados a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado. Para el año 2026, 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.

En este contexto, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, del Departamento Administrativo de la función pública establece los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, para cada vigencia, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público, y finalmente se abordan los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

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

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 3 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

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».

Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. En esta ley se exponen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

a. Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

b. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral, costumbre que ha hecho carrera en la práctica de la gestión del talento humano de las entidades públicas.

c. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

d. A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público. De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley <es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos

(...).

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.

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 4 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



<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>

A su vez, dicha norma en su Título I, capítulo I, artículo 3, literal C, señala que los Planes Institucionales de Capacitación deberán tener concordancia con los parámetros del Gobierno Nacional de Formación y Capacitación, por lo que cada entidad formula con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

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

<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.>

Circular Conjunta No 100-003-2024 Unidad para la implementación del Acuerdo de Paz de Colombia - Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta circular da a los órganos, organismos y entidades nacionales, gobernaciones y alcaldías distritales y municipales de la rama ejecutiva, e indica:

(...)
Solicitud inclusión en Planes Institucionales de Formación y Capacitación de cumplimiento de los acuerdos de Paz, las recomendaciones de la Comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz.

Por lo tanto, en el Plan Institucional de Capacitación 2025 se debe implementar el Sistema Integral de la Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición.

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 5 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



Circular Externa No 100-010-2014 Departamento Administrativo de la Función Pública. Da a las entidades y organismos de la rama ejecutiva, orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, e indica:

(...)

La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan 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 de reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes¹ y en la presente Circular.

(...)

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, establece respecto a los planes de capacitación:

<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.>

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 6 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



Por su parte, los artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 del citado decreto 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.

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. La cual establece Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer, indica en su numeral 5:

5. Inclusión de enfoque de género en Planes Institucionales de Capacitación Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008.

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

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.

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. En su artículo 3, modifica el literal g del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, así:

<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.>

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

(...)
1.9 Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado,

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 7 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.

(...)

1.11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, documento formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP, que, junto con su guía de formulación, presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, tomando como principales elementos el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público y el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano.

2. MARCO CONCEPTUAL:

A continuación, se definen los principales conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2026 de la CRC, de acuerdo con la normatividad vigente.

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

Competencia: Es la capacidad de una persona de desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024- DAFP).

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

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 8 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo=. (Ley 1567 de 1998, Artículo 4).

Cultura organizacional: Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas que permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.

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

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

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

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

Plan individual de Aprendizaje: Es una guía individual donde 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.

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes: La formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 9 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



Ilustración 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

Fuente: DAFP – Adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

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

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

- Identificar las necesidades de formación y capacitación de los servidores, a través de la consulta interna a Coordinadores de los grupos internos de trabajo y servidores de la CRC en general.
- Priorizar los insumos de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, con el fin de identificar y procurar el cierre de brechas en las competencias de los servidores para alcanzar un desempeño óptimo de funciones en la CRC.
- Actualizar las competencias técnicas de los servidores, de acuerdo con las necesidades identificadas por la entidad
- 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.

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 10 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

- Fortalecer en los servidores de la CRC, habilidades blandas buscando afianzar y potenciar las competencias comportamentales, así como el impacto relacional¹ 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 seis ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y los cuales contribuyen en el desarrollo de una capacitación y formación de los servidores, orientada a dar cumplimiento a las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026:
 - ✓ Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos
 - ✓ Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente
 - ✓ Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad
 - ✓ Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura
 - ✓ Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público
 - ✓ Eje 6: Habilidades y competencias
- Evaluar las Inteligencias Múltiples² de los servidores públicos, formular las acciones específicas de acuerdo con el nivel jerárquico de cada cargo, con las estrategias, técnicas y herramientas pertinentes; y establecer la relación directa con las competencias laborales³.
- Facilitar la gestión del conocimiento y el desarrollo de habilidades de los Servidores Públicos de la CRC, que generen valor organizacional y redunden en mejora continua de los procesos institucionales.
- Ofrecer herramientas que generen en los colaboradores de la CRC, una cultura de prevención de accidentalidad y de la promoción de la seguridad y salud laboral.

4. ESTRUCTURA, PROPÓSITO Y ESTRATEGIA DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL PNFC 2023-2030

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 siguiente⁴:

Política de Estado: entendida como la política del empleo público y la gestión estratégica del talento humano a largo plazo y no sujeto a gobierno o vigencias que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y no se vea permeado por los cambios políticos o gubernamentales.

¹ 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.

² Inteligencias múltiples: buscan reconocer que cada servidor tiene talentos y habilidades diferentes a sus funciones, así como identificar estilos de aprendizaje y fortalezas.

³ Documento Inteligencias múltiples e inteligencia emocional y sus aportes a la gestión del conocimiento en las entidades públicas - Versión 1 - diciembre 2022

⁴ Información extraída del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 11 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

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

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

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

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

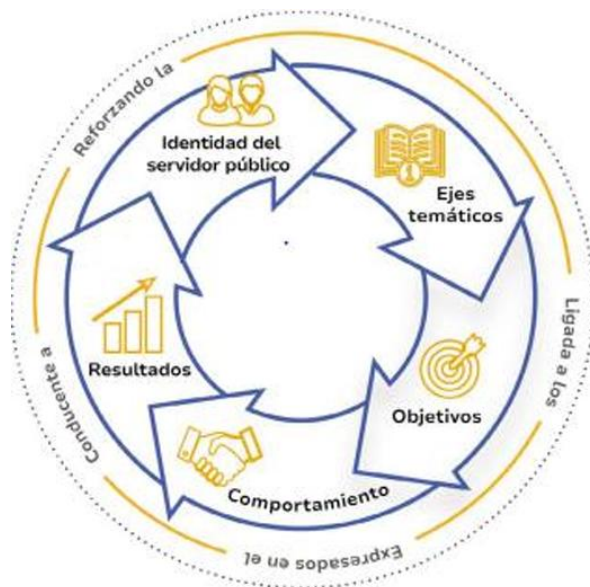


Ilustración 2. Ciclo de formación orientado en temáticas priorizadas
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019.

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 12 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el cual establece los lineamientos para que las entidades públicas formulen sus planes institucionales de capacitación, así como para el desarrollo de habilidades o fortalecimiento de competencias, el presente plan prioriza temáticas en los siguientes ejes, las cuales se adelantarán en los términos que establece dicho Plan:

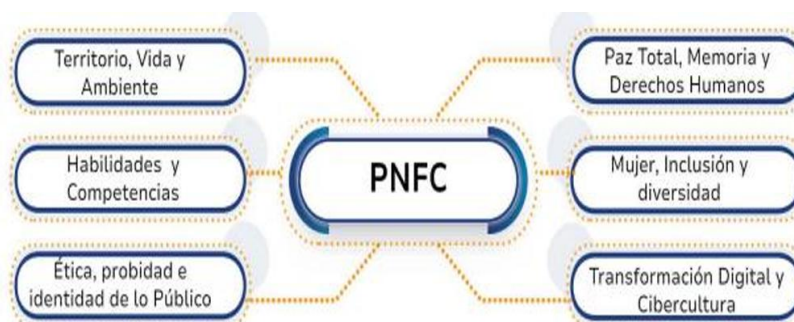


Ilustración 3. Ciclo de formación orientado por temáticas priorizadas
Fuente: Dirección de empleo público – Función Pública y ESAP, 2023

5. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPONENTES

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

- a. *Complementariedad.* La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. *Integralidad.* La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. *Objetividad.* La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. *Participación.* Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. *Prevalencia del Interés de la Organización.* Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 13 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

- 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



Ilustración 4. Estructura Plan Nacional de Capacitación. Guía para la formulación del plan institucional de Capacitación - PIC.

6. DIAGNÓSTICO

Para el diagnóstico de necesidades de Capacitación de la CRC, se contó con diferentes fuentes de identificación de necesidades de formación para los colaboradores:

6.1. EJES AGENDA REGULATORIA:

A continuación, se indican los pilares estratégicos de la CRC, incorporados en la Agenda Regulatoria 2026-2027, los cuales son un insumo principal para la determinación de los ejes temáticos del PIC:

- **Derechos de los usuarios y audiencias:**

El propósito de este pilar es promover la protección de los derechos de los usuarios de servicios de comunicaciones y de las audiencias de contenidos audiovisuales. Esto se logra mediante iniciativas que fortalezcan el empoderamiento ciudadano, los procesos de inspección, vigilancia y control y se adapten a los cambios en el entorno digital y los hábitos de consumo, y fomenten el pluralismo y la imparcialidad informativa en múltiples pantallas.

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 14 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

- **Prospectiva sectorial:**

El propósito de este pilar es identificar, caracterizar y evaluar las tendencias y factores de cambio del ecosistema digital en el contexto mundial, analizando su impacto en los mercados de comunicaciones y contenidos audiovisuales. Esto se logra al establecer prioridades y proponer acciones estratégicas que orienten la toma de decisiones de la CRC, con el fin de definir los instrumentos necesarios para la adaptación de la entidad a los cambios del ecosistema digital.

- **Mercados y competencia**

El propósito de este pilar es generar un entorno competitivo que beneficie a los usuarios y las audiencias, promueva la diversificación de servicios y mejore la calidad en el sector de las comunicaciones. Esto se logra mediante iniciativas que incentiven la competencia efectiva, la inversión y la innovación en los mercados de comunicaciones.

- **Fortalecimiento institucional**

El propósito de este pilar es optimizar la gestión de los recursos mediante la eficiencia en los procesos internos, el desarrollo de talento humano y la consolidación de una cultura organizacional basada en la colaboración. Además, busca impulsar la innovación abierta con agentes externos, la transformación digital y la mejora continua en un entorno dinámico. Todo ello con el fin de dotar a los funcionarios de las herramientas y capacidades necesarias para generar valor público, facilitar la pedagogía e implementación de medidas regulatorias y mejorar la toma de decisiones basada en evidencia dentro de la CRC y sus grupos de valor.

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

La Unión Internacional de Telecomunicaciones, en su publicación «Conjunto de herramientas sobre competencias digitales 2024»⁵, indica que, de acuerdo con lo dicho por el Foro Económico Mundial en el informe sobre el futuro del empleo 2023, en el que se categorizan las competencias en los siguientes tipos: competencias cognitivas, autoeficacia, competencias de gestión, competencias tecnológicas, trabajar con otros y competencias de participación; las diez que tienen más demanda y que se considera que seguirán en aumento hasta 2027 son las siguientes:

⁵ Disponible en: <https://academy.itu.int/itu-d/projects-activities/research-publications/digital-skills-toolkit>
chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://academy.itu.int/sites/default/files/media2/file/2401045S_ProdAssembly_noDraftv1.pdf

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 15 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

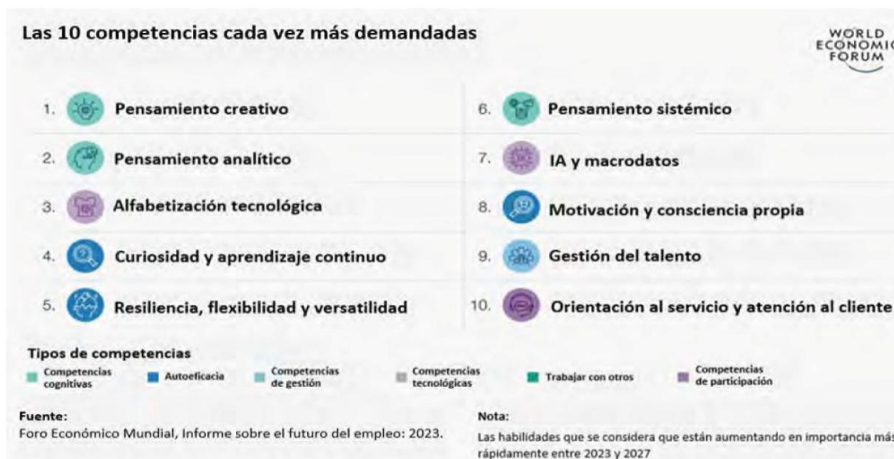


Ilustración 5. Las 10 competencias cada vez más demandadas Fuente: Conjunto de herramientas sobre competencias digitales 2024⁶

De otra parte, de acuerdo con el Foro Económico Mundial, las habilidades básicas que se requieren hacia adelante, están enfocadas con un mayor peso, en temas como el pensamiento analítico, Resiliencia, flexibilidad y agilidad; Liderazgo e influencia social; Pensamiento creativo y Motivación y autoconocimiento, Tal como se ve en la siguiente ilustración:

6

chrome-extension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/https://academy.itu.int/sites/default/files/media2/file/2401045S_ProdAssembly_noDraftv1.pdf

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 16 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

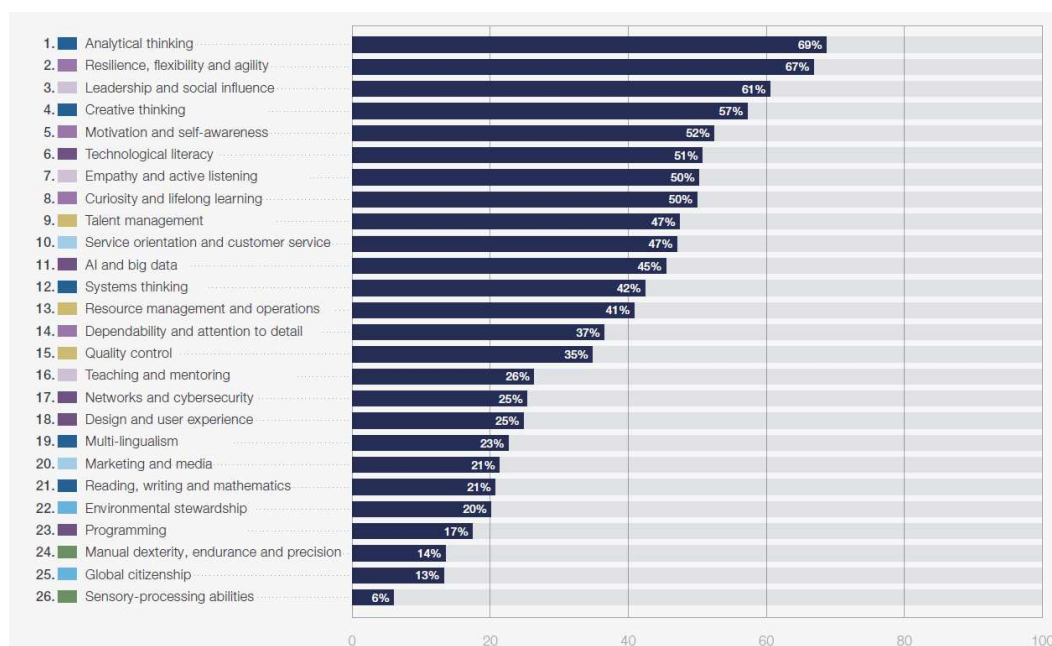


Ilustración 6. Habilidades básicas en 2025

Fuente: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>

Por lo tanto, se observa que las competencias y habilidades para el desarrollo del quehacer misional de la entidad, deben enfocarse principalmente en temas como: Planeación-Gestión, Análisis- Investigación, y Tecnológicas-computacionales, Pensamiento analítico, creativo y sistémico, los cuales a su vez se encuentran alineados con lo indicado por la UIT, así como con los ejes planteados en el PNFC del DAFP.

6.3. ENCUESTA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

6.3.1. FUNCIONARIOS DE LA CRC:

Dentro de la encuesta de necesidades, remitida electrónicamente a los colaboradores de la CRC, se solicitó señalar el nivel de prioridad de las capacitaciones que se plantean como necesidad para el 2026, destacando los temas que obtuvieron los mayores porcentajes de selección los servidores de la CRC

- a. Respecto del 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:

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 17 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

| Temas seleccionados | Porcentaje de selección encuesta |
|--|----------------------------------|
| Tendencias tecnológicas | 60% |
| Ecosistema digital y su evolución | 47,5% |
| Retos regulatorios en la convergencia | 41,3% |
| Regulación de servicios de comunicaciones y postal en Colombia | 37% |
| Aplicación del análisis de Impacto normativo en el sector de comunicaciones y postal | 35% |
| Despliegue y compartición de infraestructura TIC | 33,8% |
| Vigilancia y control de contenidos audiovisuales | 31,3% |
| Régimen de protección a Usuarios | 28,8% |
| Definición de Mercados Relevantes y su monitoreo | 27,5% |
| Gestión del ciclo de la política regulatoria | 27,5% |
| Análisis y gestión de información del sector | 26,3% |
| Pluralismo Informativo | 23,8% |

Tabla 1. Fuente CRC

- b. Igualmente, al consultar sobre qué temas propondrían como aporte a la Entidad el número de funcionarios que surgieron el mayor interés en:

| Temas seleccionados | Número de funcionarios |
|--|------------------------|
| Inteligencia Artificial – Machine Learning | 55 |
| Herramientas de analítica de datos | 42 |
| Comunicación Efectiva y Asertiva | 33 |
| Seguridad Digital | 33 |
| Liderazgo | 32 |
| Análisis Expost | 29 |
| Inteligencia Emocional | 28 |
| Redacción de informes gerenciales | 26 |
| Toma de decisiones | 25 |
| Habilidades blandas | 24 |
| Pensamiento crítico | 24 |
| Herramientas ofimáticas | 23 |
| Metodologías de enseñanza – aprendizaje para fortalecer el proceso de transferencia del conocimiento | 21 |
| Planner | 17 |

Tabla 2. Fuente CRC

6.3.2. TEMÁTICAS CLAVE – COORDINADORES DE LA CRC:

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 18 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

Para el análisis de los resultados de Temáticas Clave remitida de manera electrónica a los coordinadores, cuyo propósito era identificar las necesidades de capacitación en el 2026 tanto en temas misionales como transversales para la entidad se detectó como insumo la siguiente información, identificando que algunas de estas coinciden con lo manifestado en las demás encuestas aplicadas:

| Temáticas identificadas | |
|--------------------------------|--|
| Transversal | <ul style="list-style-type: none"> • Manejo del tiempo y orientación a resultados • Planeación Estratégica • Comunicación asertiva • Presentaciones efectivas • Administración del personal y situaciones administrativas • Novedades de Gestión Financiera en el sector público • Manejo del Estrés • Continuidad del negocio y gestión de crisis • Auditoría forense • Técnicas de aseguramiento y seguimiento • Actualización en contratación estatal • Estudios de mercados para procesos contractuales • Indicadores financieros para procesos contractuales • Innovación |
| Misional | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de mercados para análisis regulatorios • Solución de controversias • Regulación y Análisis de impacto normativo • Análisis Costo / Beneficio • Metodologías de evaluación de impacto. • Centros de datos e infraestructura crítica para telecomunicaciones |
| Tecnologías | <ul style="list-style-type: none"> • Impacto de las redes y la tecnología en el medio ambiente • Inteligencia artificial • Nube Azure • Programación en Drupal • RPA |
| Transparencia y ética pública | <ul style="list-style-type: none"> • 1. Gestión de riesgos para la integridad pública, con énfasis en la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FP). • Debida diligencia en el conocimiento de las contrapartes. • Gestión de redes y articulación institucional para la integridad pública • Transparencia y acceso a la información pública • Conflicto de intereses • Canales de denuncia y PQRS |

Tabla 3. Temas clave indicados por los coordinadores

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 19 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

6.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De acuerdo con los planes de mejoramiento individual de las evaluaciones del desempeño, se identificaron los siguientes temas como relevantes para contemplar dentro del PIC 2026:

- Confiabilidad Técnica
- Organización del Tiempo
- Planificación
- Redacción de Documentos
- Creatividad
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Comunicación Efectiva

Como insumo adicional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, para el 2026 se tienen en cuenta las siguientes recomendaciones de FURAG 2024:

- Integridad
- Realización de Tramites Participación Ciudadana
- Gestión documental
- Gobierno Digital
- Seguridad Digital

7. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y HERRAMIENTAS

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

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 de 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.

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 20 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

Esta actividad está enmarcada en el proceso de Gestión del Talento Humano, para el desarrollo de las capacitaciones, mediante el cual se ubica e informa al nuevo servidor sobre los temas que se presentan en la siguiente tabla.

| Listado de Temas y/o Actividades de Inducción: |
|--|
| 1. Sistema Integrado de Gestión Uso de la herramienta del Sistema |
| 2. Planeación y Gestión |
| 3. Prospectiva Estratégica e Innovación |
| 4. Tecnologías 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 |
| 5. Relaciones con Grupos de Valor Contenidos Web e Intranet |
| 6. Gestión Administrativa y Financiera Información general Talento Humano Sistema de gestión documental Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) Gestión de Bienes y Servicios – Gestión Ambiental Conflictos de Interés |
| 7. Diseño Regulatorio |
| 8. Analítica de Datos |
| 9. Gestión Jurídica |
| 10. Gestión Audiovisual y Pedagogía Regulatoria |
| 11. Control Interno – MECI |
| 12. Gestión Contractual |

Tabla 4. Contenido de Inducción

De igual manera, cada grupo de trabajo se encarga de realizar las actividades necesarias de acuerdo con la profundidad y detalle que sea requerido para el desarrollo de sus funciones.

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 21 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



Ilustración 7. Esquema de capacitación CRC

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.

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 22 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



Respecto a las **Herramientas**, desde 2021 se dispuso en la herramienta Viva Engage, 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 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.

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

Por otra parte, la CRC cuenta con desarrollos virtuales elaborados previamente para atender fines de formación/capacitación interna, y otros de difusión y visibilización del conocimiento, a partir de una oferta de cursos virtuales abiertos al público externo. Disponible en su plataforma **AULA CRC** (aula.crcom.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 que se actualiza anualmente a partir de la identificación de nuevas herramientas que pueden ser apropiadas al interior de la CRC. Algunas de las funcionalidades y los criterios que tiene este desarrollo se resumen en:

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 23 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



- 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.

8. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

- 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
- Intermediario de Seguros de la entidad
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Superintendencia de Industria y Comercio - SIC
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Instituto Nacional de Sordos – INSOR
- Instituto Nacional para Ciegos – INCI
- Procuraduría General de la Nación
- Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El PIC planteado para 2026, 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,

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 24 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



entrenamiento, aprendizaje en equipo o talleres prácticos, modalidades y grupos objetivos que se verificará previa ejecución con el fin de optimizar los recursos.

Vale la pena indicar que, en línea con el eje de transformación digital, dadas las herramientas de aprendizaje que se han podido identificar durante los últimos dos años, se puede hablar de una oferta virtual cada vez más amplia orientada al e-learning (teleformación o aprendizaje en línea) y b-learning (aprendizaje combinado en entornos virtuales y físicos).

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

| LISTADO DE TEMÁTICAS⁷ | 1T | 2T | 3T | 4T |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Régimen de Protección a Usuarios | | | | |
| Definición de Mercados Relevantes y su Monitoreo | | | | |
| Gestión del ciclo de política regulatoria | | | | |
| Tendencias Tecnológicas | | | | |
| Ecosistema Digital y su evolución | | | | |
| Retos Regulatorios en la Convergencia | | | | |
| Regulación de servicios de comunicación y postal en Colombia | | | | |
| Aplicación del Análisis de Impacto Normativo en el sector de comunicaciones y postal | | | | |
| Despliegue y compartición de infraestructura TIC | | | | |
| Vigilancia y Control de contenidos audiovisuales | | | | |
| Análisis y gestión de información del sector | | | | |
| Análisis Costo / Beneficio | | | | |
| Metodologías de evaluación de impacto. | | | | |
| Centros de datos e infraestructura crítica para telecomunicaciones | | | | |
| Impacto de las redes y la tecnología en el medio ambiente | | | | |

⁷ Si en el transcurso de la vigencia se presentan necesidades de capacitación imprevisibles y/o sobrevinientes, y por ende, no previstas en el presente plan, las mismas deberán ser solicitadas a Gestión Administrativa y financiera, quien realizará la gestión correspondiente de acuerdo con la prioridad y disponibilidad de recursos, y las reportará trimestralmente a la coordinación de Planeación y Gestión para su seguimiento. Estas modificaciones se entenderán incluidas en el presente Plan Institucional de Capacitaciones sin que sea necesario efectuar algún procedimiento adicional.

| LISTADO DE TEMÁTICAS⁷ | 1T | 2T | 3T | 4T |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Innovación | | | | |
| Pluralismo Informativo | | | | |
| Inteligencia Artificial – Machine Learning | | | | |
| Herramientas de analítica de datos | | | | |
| Comunicación Efectiva y Asertiva | | | | |
| Seguridad Digital | | | | |
| Liderazgo | | | | |
| Análisis Expost | | | | |
| Inteligencia Emocional | | | | |
| Redacción de Informes Gerenciales | | | | |
| Toma de Decisiones | | | | |
| Habilidades Blandas | | | | |
| Pensamiento Crítico | | | | |
| Herramientas Ofimáticas | | | | |
| Metodologías de enseñanza-aprendizaje para fortalecer el proceso de transferencia de conocimiento | | | | |
| Planner | | | | |
| Continuidad del negocio y gestión de crisis | | | | |
| Auditoría Forense | | | | |
| Técnicas de aseguramiento y seguimiento | | | | |
| Manejo del tiempo y orientación a resultados | | | | |
| Planeación estratégica | | | | |
| Gestión del Talento Humano: Temas de administración del personal | | | | |
| Gestión de situaciones administrativas | | | | |
| Gestión Financiera: Indicadores financieros para procesos contractuales | | | | |
| Novedades de Gestión Financiera en el sector público | | | | |
| Estudios de mercados para aspectos contractuales | | | | |
| Análisis de mercados | | | | |
| Solución de controversias | | | | |
| Presentaciones Efectivas | | | | |

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 26 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

| LISTADO DE TEMÁTICAS⁷ | 1T | 2T | 3T | 4T |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Regulación y Análisis de Impacto Normativo | | | | |
| Nube Azure | | | | |
| Programación en Drupal | | | | |
| Aspectos de Gestión ambiental | | | | |
| Manejo del Estrés | | | | |
| Actualización en Contratación Estatal | | | | |
| Gestión de riesgos para la integridad pública, con énfasis en la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FP). - Debida diligencia en el conocimiento de las contrapartes | | | | |
| Gestión de Redes y Articulación Institucional para la Integridad Pública. | | | | |
| Transparencia y acceso a la información pública. | | | | |
| Conflicto de intereses | | | | |
| Canales de denuncia y PQRS | | | | |

| | |
|----------------|--|
| TODO CRC | |
| GRUPO OBJETIVO | |

Adicionalmente, en atención a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto a los aspectos a fortalecer en los servidores públicos, se tratarán las siguientes temáticas:

| Eje Temático | Competencia - dimensión | Contenido Temático | Grupo Objetivo | Ejecución | 1T | 2T | 3T | 4T |
|--|--------------------------------|--|-----------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Paz total, memoria y derechos humanos | Saber | La paz esencia del Gobierno | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | Reforma institucional para la Paz | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | Saber Hacer | Protección y cuidados de la vida | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Desigualdad y la exclusión social | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Promoción y protección de los derechos humanos | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 27 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

| Eje Temático | Competencia - dimensión | Contenido Temático | Grupo Objetivo | Ejecución | 1T | 2T | 3T | 4T |
|--|-------------------------|--|----------------|---------------|----|----|----|----|
| | Saber Ser | Marco de Políticas de transparencia y gobernanza pública | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | Comunicación interpersonal | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| Territorio, vida y ambiente | Saber | Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |
| | | Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Espacio, lugar y territorio | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | |
| | Saber Hacer | Minimización de costos | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |
| | | Cambio climático. | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | Promoción de la convivencia la Paz y los Derechos Humanos | Todo CRC | IV Trimestre | | | | |
| | Saber ser | Lenguaje claro y comprensible. | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |
| | | Servicio al ciudadano. | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | |
| | | Goce del espacio y tiempo. | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | |
| | | Creación en equipo | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | |
| | | Orientación al servicio. | Grupo Objetivo | I Trimestre | | | | |
| | | Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Comunicación y lenguajes comunes | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | |
| | | Adaptabilidad al cambio. | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |
| Mujeres, inclusión y diversidad | Saber | Conceptos claves de los enfoques de género interseccional y deferencial en el marco de garantía de derechos. | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | Violencias basadas en género. | Todo CRC | II Trimestre | | | | |

| Eje Temático | Competencia - dimensión | Contenido Temático | Grupo Objetivo | Ejecución | 1T | 2T | 3T | 4T | |
|---|-------------------------------|---|--|----------------|--------------|----|----|----|--|
| | | Cuidado y equidad en el marco de los derechos | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| | | Liderazgo femenino | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | | |
| | Saber Hacer | Análisis con datos desagregados | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | | |
| | | Merito e inclusión y diversidad | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| | Saber ser | Respeto por la diversidad | Todo CRC | II Trimestre | | | | | |
| | | Apertura a los cambios | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | | |
| | | Tolerancia cero a la violencia de genero | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| | Transformación digital | Saber | <u>Naturaleza y evolución de la tecnología</u> | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | | <u>Solución de problemas con tecnologías – Usos de la IA</u> | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | |
| <u>Tecnología y sociedad</u> | | | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| Saber Hacer | | Seguridad Digital | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | | |
| | | Teletrabajo | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| | | Maximización de la eficiencia | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | | |
| | | Razonamiento analítico | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| | | Trabajo virtual | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| Saber ser | | Comunicación y lenguaje tecnológico | Grupo Objetivo | IV Trimestre | | | | | |
| | | Ciber cultura | Todo CRC | III Trimestre | | | | | |
| | | Trabajo en equipo | Todo CRC | I Trimestre | | | | | |
| | | Pensamiento sistémico | Todo CRC | I Trimestre | | | | | |
| | Ética en la IA | Grupo Objetivo | IV Trimestre | | | | | | |
| Probidad y ética e identidad de lo público | Saber | Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia formal y no formal | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | | |
| | | Valores del servicio público (Código de Integridad) | Todo CRC | II Trimestre | | | | | |
| | | Programación neurolingüística asociada al entorno público | Todo CRC | II Trimestre | | | | | |

| Eje Temático | Competencia - dimensión | Contenido Temático | Grupo Objetivo | Ejecución | 1T | 2T | 3T | 4T |
|----------------------------|-------------------------|---|----------------|---------------|----|----|----|----|
| | Saber Hacer | Identidad nacional y del servicio público | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Impactos psicológicos y emocionales de la violencia | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |
| | Saber ser | Gobierno abierto | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Política de Integridad | Todo CRC | I Trimestre | | | | |
| | | Transparencia y ética pública y sistemas de gestión antisoborno en entidades | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | Participación ciudadana y rendición de cuentas | Todo CRC | I Trimestre | | | | |
| Habilidades y competencias | Saber | Pensamiento crítico y analítico | Grupo Objetivo | II Trimestre | | | | |
| | | Creatividad e innovación | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | Gestión documental | Todo CRC | I Trimestre | | | | |
| | | Control Interno definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes | Grupo Objetivo | I Trimestre | | | | |
| | Saber Hacer | Herramienta para la obtención de resultados | Todo CRC | II Trimestre | | | | |
| | | Liderazgo efectivo | Grupo Objetivo | I Trimestre | | | | |
| | | Gestión del desarrollo de las personas | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |
| | | Gestión del Talento Humano por Competencias | Grupo Objetivo | IV Trimestre | | | | |
| | | Catálogo de competencias funcionales | Grupo Objetivo | III Trimestre | | | | |
| | Saber ser | Aprendizaje continuo | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Orientación al usuario y a los ciudadanos | Todo CRC | III Trimestre | | | | |
| | | Compromiso con la organización | Todo CRC | I Trimestre | | | | |
| | | Adaptación al cambio | Todo CRC | I Trimestre | | | | |

| | |
|----------------|--|
| TODO CRC | |
| GRUPO OBJETIVO | |

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,

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 30 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



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 requieran ser gestionadas con costo, para lo cual, para el 2026 se cuenta con recursos por valor de \$45.929.000 en el proyecto de inversión y de \$15.450.000 por el rubro de funcionamiento, estas se realizarán según lo indicado en el Artículo Tercero de la Resolución CRC 540 de 2025, en donde se indica que cuando las capacitaciones correspondan a la inscripción de funcionarios a seminarios, cursos abiertos, foros, diplomados, talleres y otros, que correspondan a la oferta pública de distintas instituciones, el coordinador que requiera la capacitación presentará la necesidad a Talento Humano, quien revisará la disponibilidad de recursos y citará para aprobación del Comité de Capacitación. Una vez se cuente con dicha aprobación, se elaborará el correspondiente acto administrativo por el cual se reconoce y ordena el pago para la inscripción correspondiente, el acto administrativo será suscrito por el funcionario que corresponda, de acuerdo con las delegaciones de ordenación del gasto.

Cuando las capacitaciones correspondan a temas particulares requeridos por la CRC que deban ser estructuradas de acuerdo con las necesidades identificadas por los coordinadores o funcionarios, el coordinador que requiera la capacitación debe, igualmente presentar la necesidad a Talento Humano, quien a su vez revisará la disponibilidad de recursos y citará para aprobación del Comité de Capacitación. Una vez aprobada se deberán elaborarse los estudios previos correspondientes de manera conjunta entre la coordinación solicitante y Talento Humano y se procederá con el proceso precontractual desde la elaboración de estudios previos, aprobación, publicación en el Secop II, contratación, realización de la capacitación, hasta la verificación y evaluación de impacto de la capacitación.

Vale la pena indicar que el desarrollo de los contenidos podrá ser realizado de manera presencial o virtual (uso de las tecnologías y herramientas que faciliten el aprendizaje o socialización de información, videos, audios, infografías, etc.).

10. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

10.1. EJECUCIÓN

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

Talento Humano

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 31 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

- 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 del cronograma de horas requeridas para las actividades de capacitación
- Socialización sobre la optimización y planificación en el proceso de programación de capacitaciones
- Reporte del grado de cumplimiento del cronograma y la información de los asistentes a las diferentes capacitaciones

Coordinadores

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

Colaboradores CRC

- Participar en fase diagnóstica
- Cumplir 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 el ejercicio de sus funciones.

Comisión de Personal

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

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 32 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

10.2. SEGUIMIENTO

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

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

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

11. EVALUACIÓN:

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

Tabla Indicadores CRC

| NOMBRE DEL INDICADOR | OBJETIVO DEL INDICADOR | INDICADOR | META | CLASE DE INDICADOR |
|----------------------|------------------------|-----------|------|--------------------|
|----------------------|------------------------|-----------|------|--------------------|

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 33 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

| | | | | |
|--|---|---|-----|-------------|
| Indicador de cumplimiento plan de capacitación (ICP) | Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo | (# de actividades ejecutadas en el periodo/#actividades programadas) *100 | 92% | Eficacia |
| Indicador de impacto de capacitaciones (IIC) | Mejora continua del SIG_ Cumplir el Plan de Acción Anual de la CRC | Calificación de las encuestas aplicadas/número de encuestas aplicadas*100 | 4,2 | Efectividad |

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.

12. ANEXOS

12.1. ANEXO FORMATO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 34 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |

| | | | |
|---|---|----------------------|-------------------------|
|  | EVALUACIÓN DE IMPACTO CAPACITACIÓN | | Código: GTH-F-11 |
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| El objeto de esta evaluación es diagnosticar y medir el impacto de las capacitaciones, por lo que se solicita responder a las siguientes preguntas de manera objetiva y así determinar cuanto aportó la capacitación recibida en el mejoramiento de las funciones del participante. | | | |
| Nombre del Evento de Capacitación: | | | |
| Institución: | | | |
| Fecha de la | | Fecha de la | |
| DATOS DEL EVALUADO | | | |
| Nombre: | | Cargo: | Proceso: |
| DATOS DEL EVALUADOR | | | |
| Nombre: | | Cargo: | |
| TEMAS A EVALUAR | | | |
| La aplicabilidad a utilidad que el funcionario capacitado le ha dado a la formación recibida en las actividades a funcionar que lo | | | |
| Criterios de referencia para la evaluación: | | | |
| Menor a igual a 2.9: La capacitación no fue eficaz (Se requiere reprogramar la capacitación y replantear las abjetivar de la | | | |
| Entre 3.0 - 3.9 - Se requiere reforzar la capacitación | | | |
| Mayor a 4.0: Se evidencia impacto de la capacitación | | | |
| El funcionario aplica los conocimientos aprendidos | | <input type="text"/> | |
| El funcionario mejoró en su desempeño laboral | | <input type="text"/> | |
| La capacitación ha generado mayor motivación hacia el trabajo | | <input type="text"/> | |
| Se evidencia el mejoramiento en las competencias, después de la capacitación | | <input type="text"/> | |
| RESULTADO DE LA EVALUACIÓN | | | |
| LA CAPACITACIÓN NO FUE EFICAZ | | | |
| OBSERVACIONES | | | |
| | | | |
| FIRMA DEL EVALUADOR | | | |
| Para el diligenciamiento de la Coordinación de Gestión Administrativa: | | | |
| La capacitación deberá ser transmitida a través de una actividad de capacitación interna | | | |
| Observaciones: | | | |

12.2. EVALUACIÓN A CAPACITACIÓN VIRTUAL

| | | |
|--|--|---|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 35 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio Versión No. 5 | Revisado por: GAF / Comisión de Personal Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de revisión: Fecha de vigencia: 13/01/2025 |



1. Aspectos generales *

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

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Pertinencia de los temas tratado | <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. Mencione dos de los ítems que considera más relevantes del contenido de esta capacitación *

Escriba su respuesta

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

Escriba su respuesta

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| Nombre del documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 | NA | Página 37 de 36 |
| Elaborado por: Claudia Palacio | Revisado por: GAF / Comisión de Personal | Fecha de revisión: |
| Versión No. 5 | Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor | Fecha de vigencia: 13/01/2025 |