



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 1 de 15

# PLAN DE CAPACITACIÓN



**TELEVISION REGIONAL DEL ORIENTE LTDA  
CANALTRO**



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 2 de 15

### TABLA DE CONTENIDO.

1.	JUSTIFICACIÓN. ....	3
2.	OBJETIVOS. ....	3
	2.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
	2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....	4
3.	MARCO NORMATIVO. ....	4
4.	NORMATIVIDAD APLICABLE. ....	5
5.	DEFINICIONES. ....	6
6.	RECURSOS. ....	7
7.	RESPONSABLES. ....	7
8.	METODOLOGÍA. ....	7
	CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO BASADO EN LOS ENFOQUES DE LOS EJES ESTRATÉGICOS SEGÚN EL EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. ....	9
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. ....	14
10.	VIGENCIA DEL PLAN DE CAPACITACION. ....	15
11.	CONTROL DE CAMBIOS. ....	15



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 3 de 15

### 1. JUSTIFICACIÓN.

Teniendo en cuenta la misión, políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano del Canal TRO, se establece e implementa el Plan de Capacitación, el cual nos ayudará a fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios, y trabajadores oficiales con el fin de crear, mejorar y mantener las condiciones idóneas para un excelente desempeño y mejorar su calidad de vida.

El plan de capacitación se planifica detalladamente con el propósito de preparar e integrar el recurso humano con el proceso productivo. Para esto se potencializan los conocimientos, desarrollo de habilidades, y actitudes con el único fin de mejorar el desempeño laboral e incrementar su calidad de vida. La capacitación en la empresa debe brindarse de manera puntual y específica a la necesidad planteada y/o observada.

Toda institución tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, y en tal sentido, el humano representa un papel muy importante; pues son precisamente los empleados, los encargados de vigilar que los demás recursos sean utilizados adecuadamente, y por ende son los que generan el resultado de las operaciones.

En atención a que, para la implementación del Plan, se requiere de diferentes recursos, entre ellos el financiero, el Canal TRO, presentó para su aprobación, ante la gerencia, el Presupuesto para el plan de capacitación; presupuesto que se encuentra aprobado para la utilización y ejecución en el año 2023.

**ALCANCE:** De acuerdo con la estructura organizacional, el Plan de Capacitación está proyectado con el objeto de cubrir las necesidades de las áreas misionales y de apoyo de la Entidad. Aplica para todas las áreas y dependencias del Canal TRO.

### 2. OBJETIVOS.

#### 2.1 OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general del Plan de Capacitación del Canal TRO, es el de atender oportunamente las necesidades de capacitación de todos sus funcionarios y trabajadores oficiales, para el fortalecimiento de las competencias y así poder afrontar de mejor manera los retos laborales.



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 4 de 15

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los funcionarios, y trabajadores oficiales del Canal TRO.
- Brindar oportunidades que permitan desarrollar las competencias de los funcionarios, y trabajadores oficiales que prestan el servicio a la Entidad.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubrirán la totalidad de requerimientos para el desempeño correcto de sus funciones.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en las áreas especializadas en que se desempeña el funcionario.
- Promover un ambiente de mayor estabilidad en el empleo.
- Desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.
- Contribuir a bajar los índices de rotación del personal tanto por renunciaciones como por despidos.

### 3. MARCO NORMATIVO.

#### PRINCIPIOS RECTORES.

Lo establecido en el De conformidad con Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 5 de 15

empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

#### 4. NORMATIVIDAD APLICABLE.

- Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014. Regular el derecho de acceso a la información pública.
- Artículo 10 del Decreto 103 del 20 de enero de 2015. Reglamentar la Ley 1712 de 2014, en la gestión de la información pública.
- Resolución 0312 del 13 de febrero 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- 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”
- Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1 de la ley 909 de 2004, La capacitación y la formación de los empleados públicos 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 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 6 de 15

requieran”.

- Título IX artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015. 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.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

### 5. DEFINICIONES.

- **Plan de Capacitación:** Son acciones que aportan competencias o capacidades que requiere el recurso humano para cumplir con los objetivos fijados.
- **Aptitud:** Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los empleados.
- **Compromiso:** Nivel en que un empleado se identifica con la organización, y desea seguir participando activamente en ella.
- **Usuario:** Es aquella persona que usa algo para una función en específica.
- **Políticas:** Criterios generales que tienen por objeto orientar la acción. Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización.
- **Desempeño Laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- **Eficiencia:** Consiste en lograr las metas con la menor cantidad de recursos.
- **Objetivo:** Se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones. Es sinónimo de destino, fin, meta.
- **Habilidad:** Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.
- **Productividad:** Puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento y eficiencia
- **Recurso Humano:** Los recursos humanos fuera del contexto de una función o un departamento de una empresa es sinónimo de capital humano, o sea, serían los funcionarios de una empresa.
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 7 de 15

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 de los oficios.

### 6. RECURSOS.

- **Humano:** Personal Externo (Proveedores) y/o Interno (Empleados).
- **Usuarios Internos:** El Plan de Capacitación, está diseñado para atender las necesidades de capacitación que los empleados de la entidad requieren para el desarrollo normal de sus actividades, en procura de lograr una mayor y mejor productividad, lo cual redundará en la imagen del Canal TRO como una entidad comprometida y eficiente.
- **Físico:** Instalaciones del Canal TRO, Equipos e implementos requeridos para adelantar las sesiones de capacitación internamente.
- **Financieros:** Los contemplados en el presupuesto aprobado para el plan de capacitación 2023.

RUBRO	VALOR
Capacitación.	\$ 14.140.000
Bienestar social y estímulos.	\$ 14.140.000
Seguridad y salud en el trabajo.	\$ 14.140.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 42.420.000</b>

### 7. RESPONSABLES.

La Representante Legal del Canal TRO, como ordenadora y ejecutora del gasto de funcionamiento. El/La directora(a) y el Líder de Talento Humano, como encargado del manejo del Recurso Humano de la entidad.

### 8. METODOLOGÍA.

Con el fin de identificar, priorizar deficiencias en temas institucionales y evidenciar las necesidades de capacitación que permitan elevar el nivel de rendimiento de los servidores, se solicitó a los diferentes procesos de la entidad las necesidades de capacitación por prioridad, las cuales sirvieron de base para la elaboración de del nuevo Plan de Capacitación 2023.

**Características de la población:** La población del Canal TRO está compuesta por los servidores públicos tanto de libre nombramiento y remoción, como trabajadores oficiales del estado.



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 8 de 15

**Diagnóstico:** Para establecer las necesidades de capacitación en el Canal TRO para cada vigencia, se tiene en cuenta:

- Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación por cada proceso.
- Las solicitudes elevadas por los empleados, en razón de cambios de normatividad o para cumplir con los requerimientos de las entidades gubernamentales para la elaboración y presentación de informes de acuerdo con las competencias individuales y grados de responsabilidad en los mismos.
- Las necesidades evidenciadas durante la evaluación periódica aplicada.
- Asistir a las capacitaciones autorizadas. (El empleado o empleados autorizados).
- Programar las socializaciones, capacitaciones y reuniones de inducción o reinducción.

**Encuesta de Diagnóstico de necesidad de capacitación:** Fue diseñado por el área de Talento Humano, esta encuesta consta de preguntas abiertas y cerradas que busca recopilar la información necesaria por procesos en cuanto a necesidad de capacitación y/o formación.

**Presentación de apartes de la aplicación de la encuesta.**



### ENCUESTA PLAN DE CAPACITACIÓN.

Desde Talento Humano, queremos conocer desde las áreas del canal, las necesidades en cuanto a capacitación se refieren, que permitan enriquecer el conocimiento que pueda servir en el cumplimiento y desarrollo de los objetivos de cada una de las dependencias, si no también que nuestros colaboradores puedan crecer a nivel académico de la mano de nuestra entidad.

**Análisis de resultados:** De acuerdo a las necesidades de capacitación planteadas por cada proceso y teniendo en cuenta las necesidades del Canal TRO, se establecieron los temas prioritarios en capacitación, de acuerdo al presupuesto,





## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 9 de 15

dando prelación a aquellos temas que se calificaron con prioridad alta, algunas serán atendidas mediante la contratación de facilitadores externos y otras se buscarán alianzas con entidades de la administración pública como el SENA, UTS, ARL, Caja de Compensación Cajasas y/o Comfenalco, entre otras alianzas que se puedan generar en el transcurso del año.

### **CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO BASADO EN LOS ENFOQUES DE LOS EJES ESTRATÉGICOS SEGÚN EL EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.**

El Plan de Capacitación de Canal TRO está orientado a fortalecer y/o desarrollar las competencias del ser, del saber y del hacer, las cuales permiten obtener un desempeño superior, logrando que cada funcionario y trabajador cumpla con los objetivos organizacionales (estratégicos y de área) propuestos.

Estos procesos de formación están orientados a generar cambios comportamentales en los funcionarios y trabajadores, es decir, cambios de actitud y de aptitud, a través de la introyección de nuevos conocimientos o aprendizajes que lo lleven a un estado deseable frente a una situación o necesidad específica, para ello, los programas de formación, apuntarán a fortalecer las siguientes esferas de conocimiento:

**Competencias del Ser.**

**Competencias del Saber.**

**Competencias del Hacer.**

Por lo anterior, las capacitaciones en Canal TRO estarán orientadas a satisfacer alguna de estas competencias, con el objetivo de aumentar la productividad de su personal en el HACER y, por ende, el cumplimiento de los objetivos organizacionales, haciendo de ésta una empresa más competitiva.

Así mismo estas deben ir alineadas a las indicaciones establecidas en el plan nacional de formación y capacitación, que emite el departamento administrativo de la función pública DAFP, donde enuncia los ejes estratégicos para el desarrollo integral de los servidores públicos, que van alineados a las nuevas habilidades idóneas que se requieren para las nuevas dinámicas sociales.

### **Ejes estratégicos.**

**Eje 1:** Gestión del conocimiento y la innovación.

**Eje 2:** Creación Del Valor Público.

**Eje 3:** Transformación Digital.



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 10 de 15

### Eje 4: Probidad y ética de lo público.

EJE A DESARROLLAR	COMPETENCIA	CONTENIDO TEMÁTICO
<b>Gestión del conocimiento y la innovación.</b>	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta Gerencia.</li> <li>• Cursos de PMP.</li> <li>• Gestión de talento humano.</li> <li>• Psicología organizacional.</li> </ul>
	<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación para régimen especial.</li> <li>• Actualización tributaria.</li> <li>• Administración financiera.</li> <li>• Inteligencia financiera.</li> <li>• Redacción periodística.</li> <li>• Manejo del archivo audiovisual.</li> <li>• Formulación de proyectos y formatos audiovisuales.</li> <li>• Comunicaciones.</li> <li>• Mercadeo.</li> <li>• Normatividad Archivística.</li> </ul>
<b>Creación Del Valor Público.</b>	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• Comunicación asertiva.</li> <li>• Comunicaciones internas.</li> <li>• Servicio al ciudadano.</li> <li>• Lenguaje claro.</li> </ul>
	<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.</li> <li>• Gerencia estratégica.</li> <li>• Gestión por procesos.</li> <li>• Calidad ISO 9001:2015</li> <li>• Sistemas de gestión ambiental.</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Gestión de riesgos.</li> <li>• Auditoría Interna.</li> </ul>
<b>Transformación Digital.</b>	<b>SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones en gobierno digital.</li> <li>• Delitos informáticos.</li> <li>• Anti-corrupción digital.</li> </ul>
	<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación CCNA.</li> <li>• Congresos o ferias de tecnologías de televisión.</li> <li>• Certificación en cableado estructurado.</li> <li>• Estrategias digitales.</li> <li>• Edición de formatos digitales y manejo de la plataforma.</li> </ul>
<b>Probidad y ética de lo público.</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inteligencia emocional y resiliencia.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Resolución de conflictos.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Técnicas de Mindfulness para entidades felices</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lean six sigma.</li> </ul>



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 11 de 15

### Temáticas transversales.

- PNL.
- Manejo del estrés.
- SIG - Canal TRO.
- Curso de alturas.
- Respuesta de emergencia.
- Primeros auxilios.
- Curso de inglés.
- Imagen institucional.
- Redacción.
- Curso de lectura rápida.
- Ofimática (Excel – Word – acces).
- Manejo de la información y preservación de la documentación (digital y físico).

### Beneficiarios.

El plan de Capacitación del Canal TRO, establece que los beneficiarios de lo que se enmarca en este plan, son todos los Empleados que tienen vinculación directa con la entidad, como lo son los funcionarios de remoción y libre nombramiento y trabajadores oficiales del estado, así mismo se informa que el recurso económico dispuesto para capacitar y entrenar a los servidores de la entidad, solo se aplicara a los mencionados anteriormente.

Pero de acuerdo a las gestiones que se realicen tanto por el área de talento humano, como por parte de otras áreas, así como las alianzas estratégicas que se tengan con otras entidades, se dará la participación a los contratistas de prestación de servicios que durante la vigencia de su contrato, podrán ser parte de cualquiera de la modalidades de formación que se oferten, siempre y cuando no se comprometa el recurso económico, lo anterior con el objetivo de seguir en la búsqueda de capacitar y entrenar al capital humano que conforma el Canal TRO.

Por lo anterior se presenta una relación de acuerdo a su vinculación para la participación en este plan:

Modalidad de Vinculación	Modalidad de capacitación.
<b>Funcionarios de remoción y libre nombramiento.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción, reinducción.</li> <li>• Entrenamiento en el puesto de trabajo.</li> <li>• Capacitación Formal – Diplomados, Cursos, seminarios y talleres. (De acuerdo al presupuesto asignado).</li> <li>• Capacitación Formal – Diplomados, Cursos, seminarios y talleres. (De acuerdo a la gestión y alianzas estratégicas, estas no comprometen el presupuesto asignado).</li> <li>• Certificado de Aptitud Profesional (CAP – No compromete el presupuesto asignado).</li> <li>• Temas transversales de interés – Charlas, conversatorios y socializaciones.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción, reinducción.</li> <li>• Entrenamiento en el puesto de trabajo.</li> </ul>



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 12 de 15

<b>Trabajadores oficiales del estado.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación Formal – Diplomados, Cursos, seminarios y talleres. (De acuerdo al presupuesto asignado).</li><li>• Capacitación Formal – Diplomados, Cursos, seminarios y talleres. (De acuerdo a la gestión y alianzas estratégicas, estas no comprometen el presupuesto asignado).</li><li>• Certificado de Aptitud Profesional (CAP – No compromete el presupuesto asignado).</li><li>• Temas transversales de interés – Charlas, conversatorios y socializaciones.</li></ul>
<b>Contratistas de prestación de servicios.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inducción y reinducción.</li><li>• Capacitación Formal – Diplomados, Cursos, seminarios y talleres. (De acuerdo a la gestión y alianzas estratégicas, estas no comprometen el presupuesto asignado).</li><li>• Certificado de Aptitud Profesional (CAP – No compromete el presupuesto asignado).</li><li>• Temas transversales de interés – Charlas, conversatorios y socializaciones.</li></ul>

### Obligaciones.

Según lo estipulado en el Artículo 12, del Decreto 1567 de 1998, donde se estipula las obligaciones que se tienen por parte de los beneficiarios en el Plan de Capacitación, mencionadas a continuación:

“(…)

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;***
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;***
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;***
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;***
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;***
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.***

(…)”

Por lo anterior es indispensable que los funcionarios, trabajadores oficiales, y contratista asistan y participen en las actividades de capacitación programadas por el área de Talento Humano del Canal TRO.

### Inducción - Re inducción de la Entidad.

**Inducción:** El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor público en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruir acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones y crear sentido de pertenencia hacia el CANAL TRO.

	<b>PLAN DE CAPACITACION</b>	Código: A-GT-PL-02 Versión: 02 Fecha: 25-01-2023 Página 13 de 15
--	-----------------------------	---

Por otra parte, se debe realizar el acompañamiento por parte del Jefe del Área o por quien este delegue, donde va a desempeñarse el servidor que ingresa, quien se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo.

El responsable del acompañamiento en la inducción y/o entrenamiento en el puesto de trabajo dará cuenta principalmente de las siguientes actividades:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con el área o dependencia
- Realizar un recorrido por el área de desempeño y con las que tiene interacción el proceso.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión visión, valores, principios, objetivos entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Dar a conocer los objetivos del área y su coherencia con los objetivos de la Entidad y las expectativas frente al desempeño del empleado.
- Enseñar y entregar el manual de funciones correspondiente a su cargo, entre otras que le sean asignadas en el área.

**Re inducción:** Reforzar los conocimientos y buenas prácticas a los empleados vinculados a la entidad, para facilitarles el desarrollo de competencias que los hagan más competentes y competitivos, tanto en sus conocimientos como en su desarrollo personal, con el propósito de lograr un mayor empoderamiento con la entidad y el deseo de continuar en la misma.

Durante estas jornadas de Re inducción se fortalecerán temas como Plan Estratégico, aspectos generales de la entidad y aspectos específicos definidos por el área de talento humano, Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Administración de Riesgos, Manual de Funciones y Competencias, Sistema gestión y seguridad en el trabajo, Gestión Documental, Roles de la Oficina de Control Interno, Contratación, entre otros.

### **Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.**

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de ser atendidas a través del Plan de Capacitación 2023, según el presupuesto establecido. Una vez este se encuentre aprobado, se procederá a su respectiva publicación en la página web de la entidad.



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 14 de 15

### **Entrenamiento en el puesto de trabajo.**

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

### **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

#### **Documentos que soportan actividades de capacitación.**

Los siguientes documentos y soportes deben estar diligenciados, en todas las actividades de capacitación, reuniones, talleres, charlas, seminarios externos, etc. que se impartan en Canal TRO, estas deberán ser adjuntas por el Área de Talento Humano, para realizar el respectivo archivo de conservación, para evidenciar la ejecución según lo estipulado en la planeación realizada.

Así mismo se solicita con el objetivo de realizar la verificación y control de asistencia a este tipo de actividades por parte de los empleados de la entidad, al cual se anexa el soporte de la invitación y certificación si es el caso.

Dentro de la información que debe reposar en el área se encuentra:

- Formato de registro de asistencia (A-GT-P04-F02).
- Evidencia fotográfica de la capacitación, reuniones, talleres, charlas, seminarios externos impartidos.
- Piezas que indiquen la promoción de las actividades de capacitación. (En llegado caso se llegue a generar).
- Material que se genere de las actividades de capacitación. (En llegado caso se lleguen a generar).

El conocimiento adquirido es aplicado en el desarrollo de las actividades por cada empleado que los recibe. Si aplica, el empleado que recibe una capacitación externa, debe realizar la socialización de los temas aprendidos, la cual se programa en coordinación con el área de Talento Humano, suscribiendo formato de asistencia.

#### **Indicadores.**

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:



## PLAN DE CAPACITACION

Código: A-GT-PL-02

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 15 de 15

Indicador	Formula del Indicador
Cumplimiento del Plan de capacitación e incentivos.	$\frac{(\text{Capacitaciones Realizadas})}{(\text{Capacitaciones planeadas})} * 100 \%$
Cobertura de asistencia a las capacitaciones.	$\frac{(\# \text{ colaboradores asistentes})}{(\# \text{ colaboradores convocados})} * 100 \%$

### 10. VIGENCIA DEL PLAN DE CAPACITACION.

El presente Plan tiene vigencia desde que este tenga la respectiva aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Canal TRO, por el término de la vigencia actual, en este caso año 2023.

Por lo anterior el Plan de capacitación corresponde a la segunda Versión, la cual se irá modificando paulatinamente, en atención a los insumos que resulten de la implementación.

### 11. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Descripción del cambio	Fecha
01	Versión inicial	Noviembre 18 de 2021
02	Se actualiza el documento desde introducción hasta indicadores	Enero 25 de 2023

Elaboró	Aprobó
Líder del proceso de Talento Humano	Comité de Gestión y desempeño Institucional