



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 1 de 37

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**TELEVISION REGIONAL DEL ORIENTE LTDA  
CANALTRO**



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 2 de 37

### TABLA DE CONTENIDO.

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. ALCANCE.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. OBJETIVO.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>3. COMPONENTES.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>4.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>4.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>4.3 RESULTADOS DE MEDICIÓN CLIMA LABORAL.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>5. MARCO LEGAL.....</b>  | <b>17</b> |
| <b>6. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>6.1 Estrategia de Selección y Vinculación.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>6.2 Estrategia de Programa de Estímulos: Bienestar e incentivos.....</b>                               | <b>17</b> |
| <b>6.3 Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>                      | <b>18</b> |
| <b>6.4 Estrategia de acompañamiento al desempeño.....</b>   | <b>19</b> |
| <b>6.5 Estrategia de Prestaciones Económicas y Sociales.....</b>  | <b>19</b> |
| <b>6.6 Estrategia de Plan de Capacitación y Formación.....</b>  | <b>20</b> |
| <b>6.7 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.....</b>  | <b>21</b> |
| <b>7. EVALUACIÓN DEL PLAN.....</b>  | <b>21</b> |
| <b>8. RESEÑA HISTORICA DEL CANAL TRO.....</b>   | <b>21</b> |
| <b>9. PLANTA DE PERSONAL ACUTAL.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>12. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.....</b>  | <b>30</b> |
| <b>13. MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO 2023.....</b>   | <b>33</b> |
| <b>14. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>15. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>16. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL AÑO 2022.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>17. RESULTADOS DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO 2022.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>18. DEFINICION ESTRATEGICA DEL AREA DE TALENTO HUMANO.....</b>   | <b>35</b> |
| <b>ALCANCE, ESTRATEGIA Y OBJETIVO.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>19. MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO - SIGEP II.....</b> | <b>36</b> |
| <b>20. CONTROL DE CAMBIOS.....</b>  | <b>37</b> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 3 de 37 |
|--|---|--|

## INTRODUCCIÓN.

En cumplimiento con la normatividad que regula las unidades de personal de las entidades públicas y define sus funciones y directrices para la estructuración de los planes institucionales y estratégicos; ley 909 de 2004 art. 15 y decreto 612 de 2018.

CANAL TRO propendiendo por el desarrollo humano e integral de sus funcionarios formuló el presente documento como Plan estratégico de Talento Humano (PGETH), instrumento en el que se estructura las estrategias a desarrollar con el objeto de mejorar las prácticas de la gestión y desarrollo del Talento Humano del CANAL TRO. Teniendo como ejes transversales la misión, visión y valores de la institución.

Teniendo como punto de referencia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que este está encaminado a la buena gestión para brindarle al ciudadano un servicio de calidad, y que dentro de sus principios establece que el Talento Humano es el corazón del modelo, es por esto la necesidad de diseñar un Plan Estratégico de Talento Humano para fortalecer las competencias del servidor público quien en medio de sus funciones implementan las políticas públicas.

### **1. ALCANCE.**

El Plan Estratégico de Talento Humano de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda., inicia con la detección de las necesidades y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Es por esto que aplica para funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda., de acuerdo con la normatividad establecida.

### **2. OBJETIVO.**

Fortalecer el Talento Humano de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda. mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos que propendan al desarrollo integral de funcionarios y contratistas para la generación de labores eficientes y efectivas dentro de la entidad.

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 4 de 37 |
|--|---|--|

## 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los funcionarios, trabajadores y contratistas durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar las actividades en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo para el control y reducción de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios, contratistas y demás personal vinculado a la entidad.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

## 3. COMPONENTES.

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan de previsión y vacantes.
- Plan de Capacitación y formación.
- Plan de Bienestar social e incentivos.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

### 4.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los funcionarios y contratistas del Canal TRO y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

## 4.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.

A través de la Matriz de Caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios de Canal TRO como el principal insumo para la administración del talento humano.

### Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal como se observa en las siguientes tablas:

| Número de empleos de la Entidad |        |
|---------------------------------|--------|
| Nivel                           | Planta |
| Directivo.                      | 7      |
| Profesional.                    | 2      |
| Técnico.                        | 0      |
| Asistencial.                    | 0      |
| Trabajadores oficiales          | 5      |
| TOTAL.                          | 14     |

### Cargos de funcionarios de remoción o libre nombramiento.

| NIVEL DEL CARGO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO | ÁREA FUNCIONAL.                        |
|-----------------|-------------------------|--------|-------|--|
| Directivo       | Gerente.                | 50     | 3     | Gerencia.                              |
| Directivo       | Director técnico.       | 9      | 2     | Dirección de Producción y Programación |
| Directivo       | Director técnico.       | 9      | 2     | Dirección de Técnica y Emisión.        |
| Directivo       | Director técnico.       | 9      | 2     | Dirección Administrativa y Financiera. |
| Directivo       | Jefe de Oficina.        | 6      | 1     | Oficina de Control Interno.            |
| Directivo       | Jefe de Oficina.        | 6      | 2     | Oficina de comunicaciones y mercadeo.  |
| Directivo       | Jefe de Oficina.        | 6      | 1     | Oficina de TRO digital                 |
| Profesional     | Tesorero.               | 201    | 1     | Dirección Administrativa y Financiera. |
| Profesional     | Almacenista.            | 215    | 1     | Área de Dirección y Administración.    |

### Cargos de planta de trabajadores oficiales del estado.

| NIVEL                          | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO               | ÁREA FUNCIONAL.                        |
|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| Trabajador oficial del estado. | Profesional Especializado – Productor | Dirección de Producción y Programación |
| Trabajador oficial del estado. | Profesional Especializado –           | Dirección de Producción y              |

|  |   |                    |
|--|---|--------------------|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04 |
|  |   | Versión: 02        |
|  |   | Fecha: 25-01-2023  |
|  |   | Página 6 de 37     |

|                                | Productor   | Programación                           |
|--------------------------------|---|--|
| Trabajador oficial del estado. | Profesional Universitario – Comunicador Social    | Dirección de Producción y Programación |
| Trabajador oficial del estado. | Técnico de producción y programación – Realizador | Dirección de Producción y Programación |
| Trabajador oficial del estado. | Técnico de producción y programación – Realizador | Dirección de Producción y Programación |

### 4.3 RESULTADOS DE MEDICIÓN CLIMA LABORAL.

#### OBJETIVO.

El objetivo de la medición del clima organizacional es determinar cómo perciben los colaboradores de Televisión Regional del Oriente Canal TRO el ambiente en donde desempeñan sus labores cotidianas. Esta encuesta de clima organizacional se realizó en el segundo semestre del 2022 y contó con la participación de todos los funcionarios y trabajadores oficiales del estado. Los resultados se expresan de la siguiente manera:

#### ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Dentro de la conformación de la encuesta, se plantea bajo un proceso que perciba los grupos poblacionales más representativos que conforman la entidad. Así mismo su estructura, está dividida en 5 secciones, que permitirán conocer la percepción de cómo se sienten nuestros colaboradores al interior de la organización, y en base de los resultados de esta encuesta, se generen diversas estrategias que permitan apuntar a las necesidades más importantes planteadas por nuestro grupo poblacional.

#### COMPONENTES EVALUADOS:

- ✓ Datos generales.
- ✓ Compañerismo.
- ✓ Credibilidad.
- ✓ Respeto.
- ✓ Sentido de pertenencia.

#### ANÁLISIS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL.

La encuesta fue aplicada a funcionarios y contratistas de CANAL TRO, en esta evidencia que el 50 % de los colaboradores son hombres, y el 50 % mujeres.

En el rango de edad se compone de la siguiente manera:



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 7 de 37

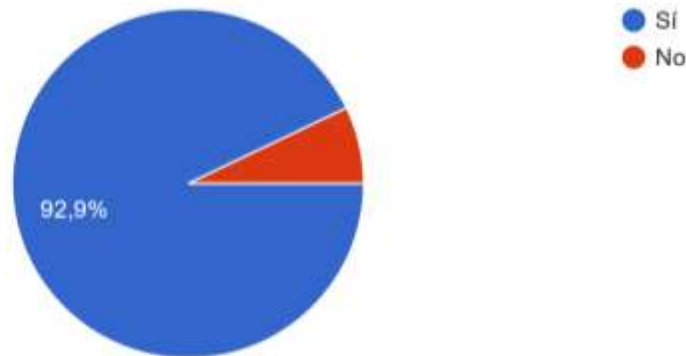
| EDAD               | %      |
|--------------------|--------|
| Menores de 25 años | 7.1 %  |
| 25 a 35 años       | 14.3 % |
| 36 a 45 años       | 42.9 % |
| 46 a 55 años       | 21.4 % |
| 56 o más años      | 14.3 % |

### ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

|                |        |
|----------------|--------|
| 2 años o menos | 35.7 % |
| 3 a 5 años     | 28.6 % |
| 6 a 10 años    | 14.3 % |
| 11 a 15 años   | 21.4 % |
| Más de 15 años | 0%     |

### COMPAÑERISMO.

¿Cuándo ingresó a la empresa se sintió bienvenido? El 92,9% respondió que sí.



¿Se siente a gusto en su

zona de trabajo o de prestación de servicio? El 100% respondió que Sí



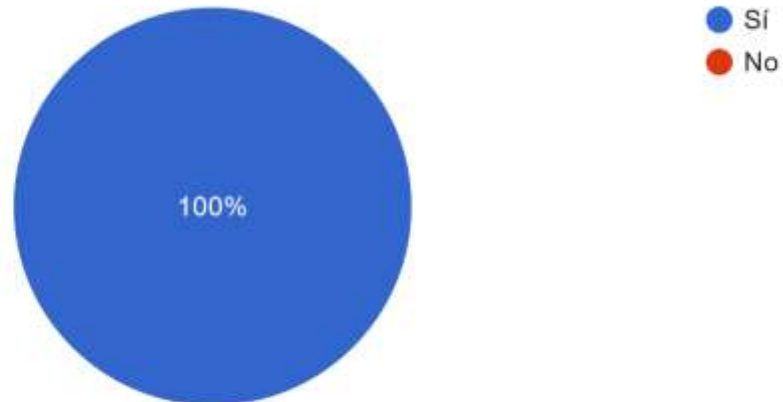
## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

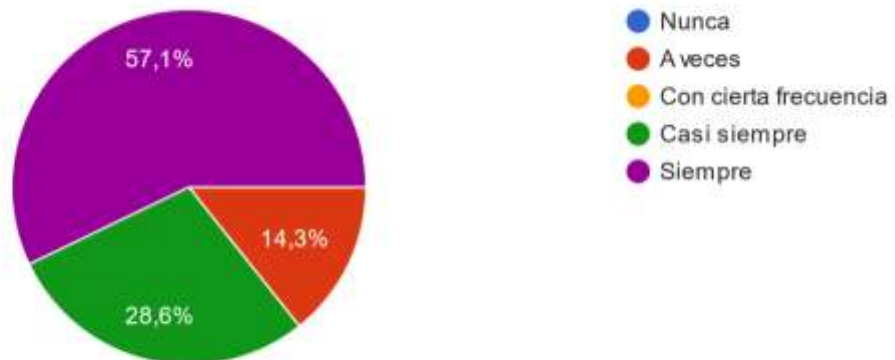
Fecha: 25-01-2023

Página 8 de 37

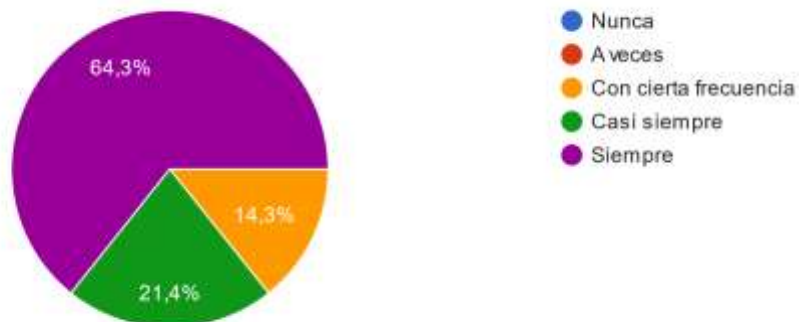


**¿En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?**

El 57,1% respondió que siempre.



**¿Al momento de asignar actividades o hacer algún requerimiento, lo líderes o directivos utilizan un tono de voz adecuado?** El 64,3 % respondió que siempre







## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

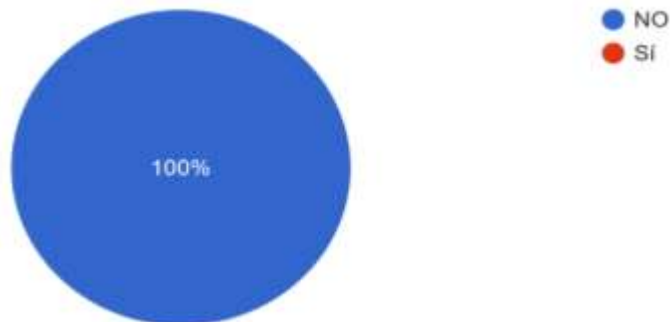
Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

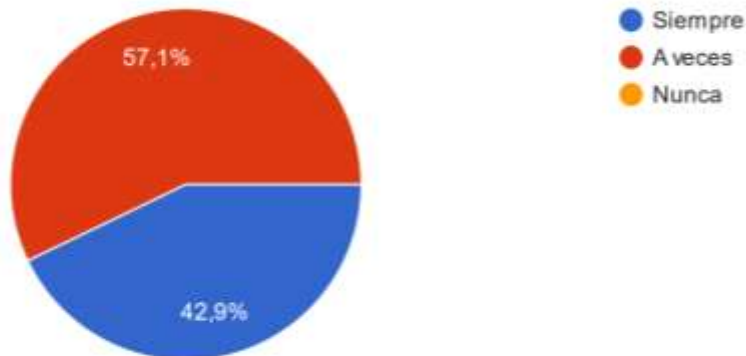
Fecha: 25-01-2023

Página 9 de 37

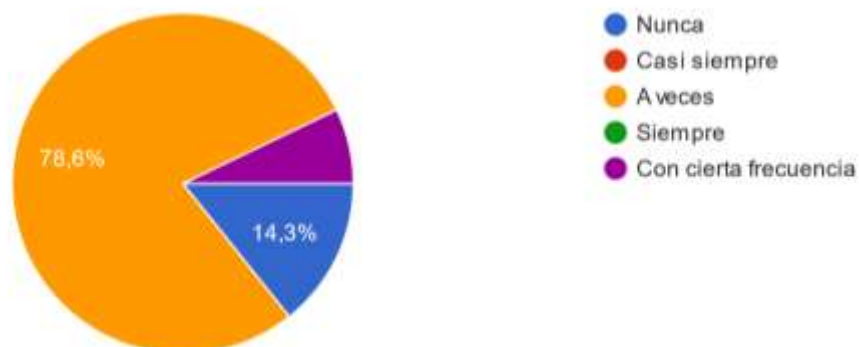
¿Ud. dentro de la organización ha sido víctima de acoso laboral tales como: discriminación, libertad de expresión y personalidad, agresión verbal, ¿humillación maltrato? El 100% respondió que no.



¿Cuándo solicita información de otras áreas se la brindan con facilidad? El 57.1 % respondió que a veces.



¿Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo? El 78,6% respondió que a veces.





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 10 de 37

**¿Los líderes o directores de área en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal? El 42,9% respondió que a veces y siempre.**



### CONCLUSIONES.

En primera medida, se resalta la importancia de que los colaboradores del Canal, se han sentido bienvenidos y a gusto en su zona de trabajo, destacando la importancia de seleccionar los perfiles de acuerdo a las necesidades de las áreas.

También se resalta que los colaboradores en su gran mayoría, no han sentido víctima en relación a temas de discriminación, libertad de expresión, humillación o maltrato, no debemos descuidar la gran mayoría de existe a la hora de solicitar documentos o información de las diferentes áreas, dando así una oportunidad de verificar en donde está fallando el proceso, y poder realizar una mejora para que funcione de manera idónea.

Importante resaltar algunos aspectos a analizar respecto al tiempo en la dedicación de los colaboradores en el cumplimiento de sus actividades.

### CREDIBILIDAD.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

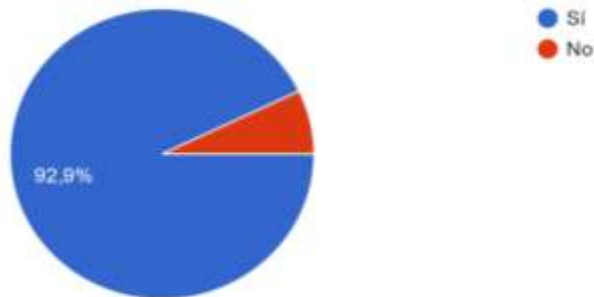
Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

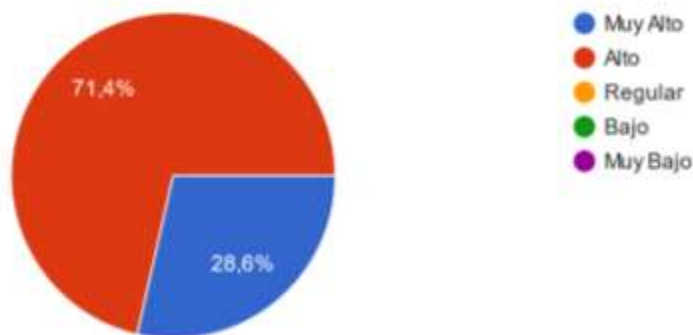
Página 11 de 37

¿Al unirse a la empresa le dieron a conocer la Misión, Visión, Objetivos y Valores Corporativos? El 92,9% respondió que sí

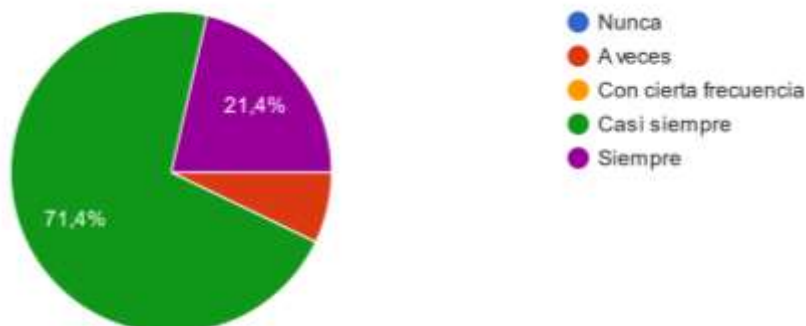


¿El nivel de apoyar el demás en la organización es?  
El 71,4 % respondió que alto.

compromiso por trabajo de los



¿Siento apoyo y confianza en mí líder o director de área cuando veo una situación anormal? El 71,4 % respondió que casi siempre.





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

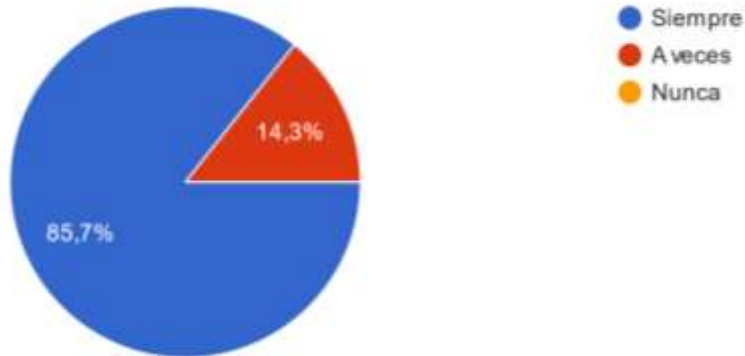
Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

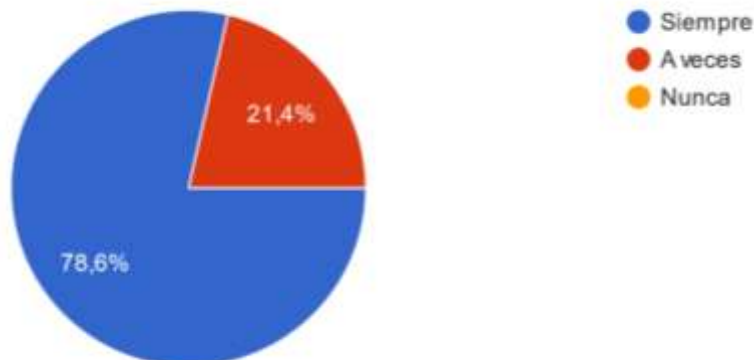
Fecha: 25-01-2023

Página 12 de 37

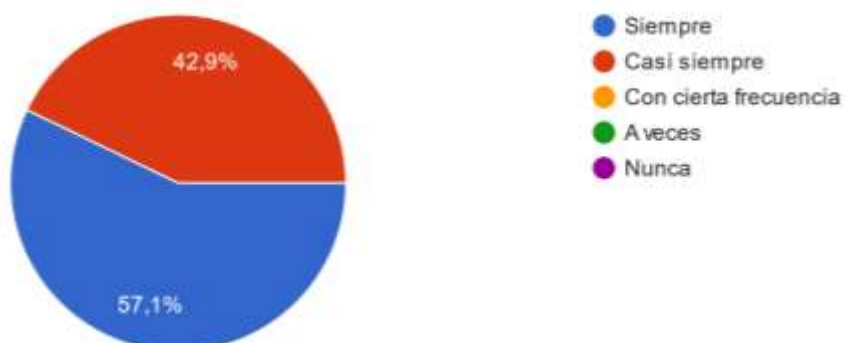
¿Su líder o director de área escucha sus opiniones y lo hace partícipe de las decisiones? El 85,7% respondió que siempre.



¿Su líder o director de área es claro y específico cuando define los objetivos a desarrollar en el área? El 78,6% respondió que siempre.



¿Cuándo le informan de un posible incumplimiento contractual, considera que tienen en cuenta todos los soportes y prejuicios necesarios, incluyendo su versión? El 57,1% respondió que siempre.





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

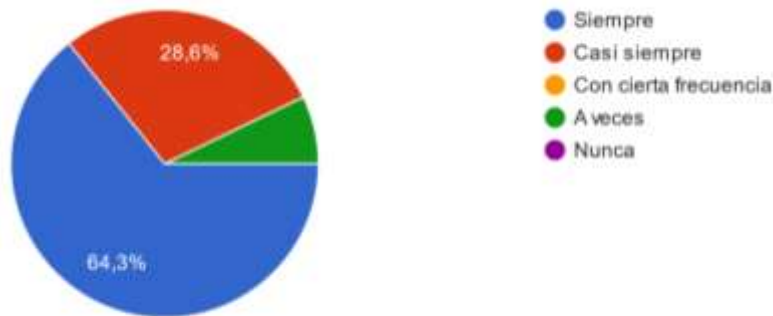
Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 13 de 37

**¿Mi líder o director de área me da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades? El 64,3% respondió que siempre.**

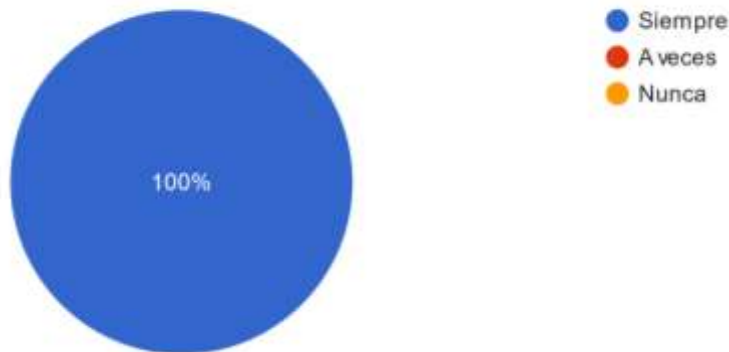


### CONCLUSIONES.

Dentro de los parámetros establecidos en el ámbito de la credibilidad, los colaboradores del canal establecieron valores positivos, es importante resaltar el apoyo y respaldo que tiene cada líder con su equipo de trabajo, ya que los índices nos demuestran que ante cualquier inconveniente o irregularidades los colaboradores sienten un apoyo y no solo ante cualquier situación sino también son tomados en cuenta y se les brinda la autonomía para que ellos puedan aportar una mejora a cada trabajo en el día a día y poder crecer internamente como equipo y poder brindar un crecimiento organizacional.

### RESPETO.

**¿Recibe un buen trato, independientemente de su posición en la empresa? El 100% respondió que siempre.**





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

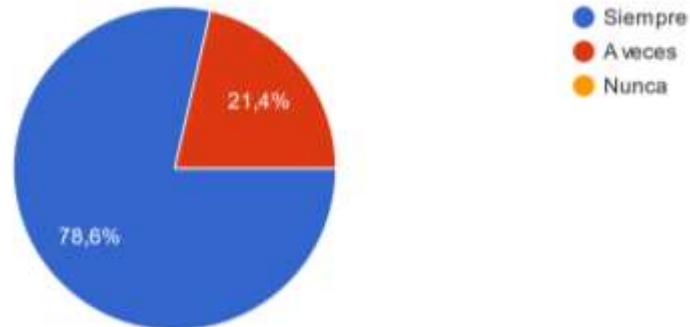
Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

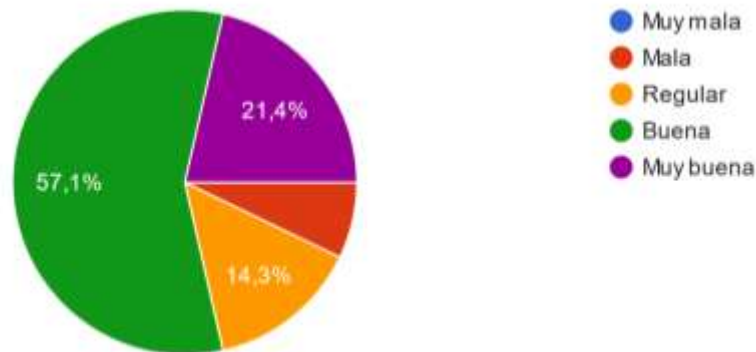
Fecha: 25-01-2023

Página 14 de 37

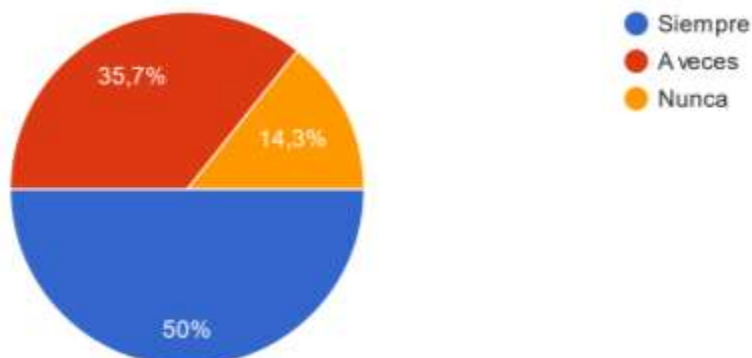
¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado? El 78,6% respondió que siempre.



¿Mi remuneración / salario, comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización, está acorde con las responsabilidades de mi cargo? El 57,1% respondió buena.



¿Ha recibido algún estímulo por parte de la empresa para exaltar su desempeño? El 14,3% respondió nunca.





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

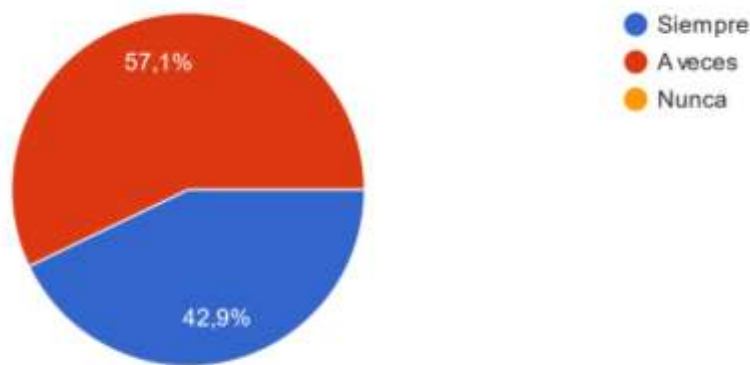
Página 15 de 37

### CONCLUSIONES.

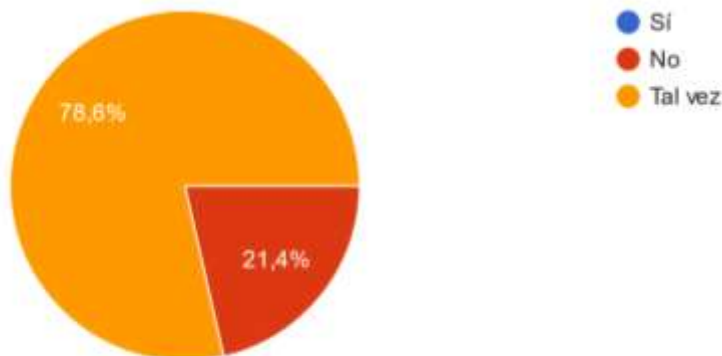
Se percibe un margen positivo en los márgenes que componen este ítem, se ha mejorado desde el plan estratégico del año pasado, pero se debe continuar con las estrategias en el aspecto en el reconocimiento del trabajo, y en la generación de estímulos en el exaltamiento del desempeño de los trabajos de nuestros colaboradores para que sientan lo importante que son sus actividades para nuestra organización.

### SENTIDO DE PERTENENCIA.

¿Participo de las actividades culturales y recreacionales que la organización realiza? El 57,1% respondió siempre.



¿Si le ofrecieran una oportunidad laboral en otra empresa con el mismo salario / remuneración la tomaría? El 78,6% respondió Tal vez.





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

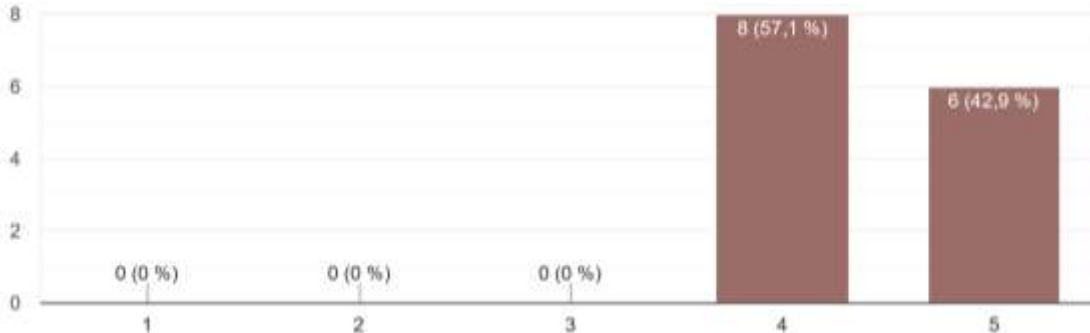
Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

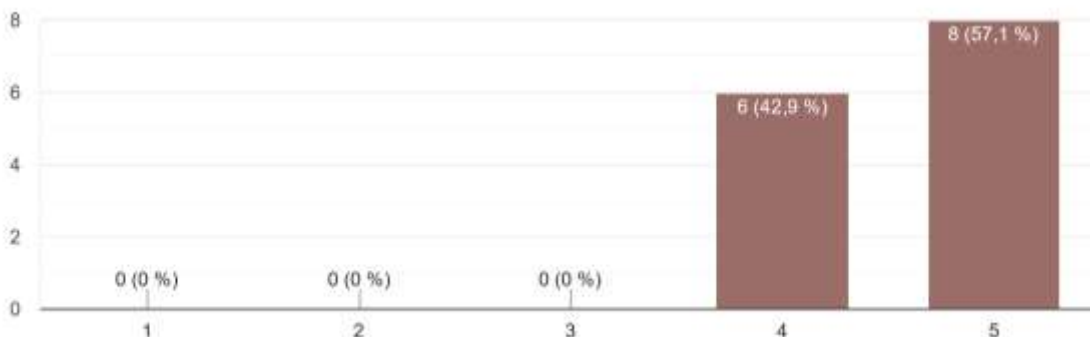
Fecha: 25-01-2023

Página 16 de 37

**¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización?** En una escala de satisfacción de 1 a 5 el 57,1% respondió 4.



**¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por hacer parte del Canal TRO?** En una escala de satisfacción de 1 a 5 el 57.1% respondió 5.



### CONCLUSIONES.

Se presentan ítems positivos en todos los componentes de esta sección, pero se deben reforzar estrategias, para el incentivo en participaciones en las actividades que organiza la entidad en incentivar el sentido de pertenencia, y realizar un seguimiento de la razón que indica que los colaboradores, ya que aceptarían posiblemente nuevas oportunidades debido a mejores remuneraciones, pero su nivel de satisfacción de pertenecer a la entidad deja claro que se debe realizar táctica para poder retener el talento elemental para nuestra organización.



|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 17 de 37 |
|--|---|---|

## 5. MARCO LEGAL.

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del proceso de Talento Humano de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda., proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Ver nomograma en el procedimiento de Talento Humano.

## 6. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023.

El compromiso del Proceso de Talento Humano de Canal TRO, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor. Es por esto que se establecen estrategias que permitirán contribuir a los funcionarios, trabajadores y contratistas alcanzar las metas establecidas en la entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

### 6.1 Estrategia de Selección y Vinculación.

Por medio de esta estrategia el área de Talento Humano del Canal TRO, propenderá por la selección y vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de selección y vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de las formas establecidas, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE CANAL TRO LTDA.

### 6.2 Estrategia de Programa de Estímulos: Bienestar e incentivos.

El área de Talento Humano del Canal TRO, pretende apostar como pilar fundamental de su gestión, el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en propiciar y aportar a la Calidad de vida de los colaboradores y en el sentimiento de felicidad en el trabajo, lo anterior, por medio de un programa de bienestar social e incentivos (Salario emocional) que se ajuste a las necesidades del personal, entendiendo que estas son netamente subjetivas y parten de un contexto individual; es por ello, que el programa de estímulos de Canal TRO, pretende abarcar a toda la población indiferente de su contexto, núcleo familiar y expectativas de vida, partiendo de los diferentes riesgos psicosociales identificados y demás necesidades intangibles; aportando por medio de diferentes actividades al crecimiento personal y satisfacción laboral de los colaboradores, qué en

|  |   |                    |
|--|---|--------------------|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04 |
|  |   | Versión: 02        |
|  |   | Fecha: 25-01-2023  |
|  |   | Página 18 de 37    |

ultimas redundando en colaboradores felices y motivados que se traduce en mayor productividad.

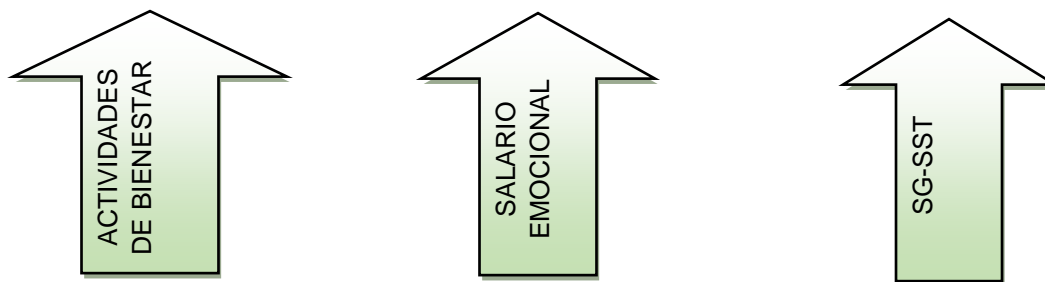
Para ello, se trabajará con la siguiente ecuación, la cual implica:

- **Calidad de vida:** Condiciones laborales **objetivas** favorables que aportan al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo.
- **Felicidad en el trabajo:** Sentimiento **subjetivo** de plena satisfacción que vivencia una persona de manera temporal en su esfera laboral-profesional.

Para abarcar las anteriores esferas, se pretende abordar las siguientes estrategias:

- **Actividades de Bienestar:** Actividades que apuntan al desarrollo del ser en sus esferas (Educación-deporte-recreación).
- **Salario emocional:** Retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL + FELICIDAD EN EL TRABAJO= PRODUCTIVIDAD.**



La anterior ecuación, está orientada en complementar y favorecer el desarrollo integral de los colaboradores del Canal TRO, aportando al mejoramiento del clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, por medio de actividades enfocadas a aumentar los niveles de motivación de los funcionarios.

### 6.3 Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Implementar una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo, que impacte al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 19 de 37 |
|--|---|---|

practicar hábitos de vida saludables, para disminuir la accidentalidad y mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados de la Entidad. Dentro de esta estrategia se desarrollan las siguientes actividades:

- 6.3.1 Jornada de Salud.
- 6.3.2 Capacitación y entrenamiento.
- 6.3.3 Prevención del riesgo público.
- 6.3.4 Sistema de vigilancia osteomuscular.
- 6.3.5 Prevención de riesgo psicosocial.
- 6.3.6 Campañas de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
- 6.3.7 Prevención de accidentes.

#### 6.4 Estrategia de acompañamiento al desempeño.

Estará orientada a concertar objetivos de desempeño medibles y cuantificables, con un resultado esperado y una fecha de ejecución, los cuales, al finalizar la vigencia serán evaluados y de allí saldrán los planes de mejoramiento individual de aquellos funcionarios que cuenten con oportunidades de mejora, con el fin de contribuir al fortalecimiento integral del funcionario, así como de fortalecer la competencia de liderazgo en los jefes. Los empleados públicos se evalúan a través de los acuerdos de gestión.

#### 6.5 Estrategia de Prestaciones Económicas y Sociales.

Esta estrategia consiste en el análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los funcionarios y trabajadores oficiales del estado, sobre la liquidación y reconocimiento de las prestaciones económicas y sociales. Dentro de las actividades a desarrollar en esta estrategia están:

- Afiliaciones y novedades al sistema de seguridad social.
- Liquidación de nómina y novedades.
- Liquidación de prestaciones sociales.
- Liquidación de fondos de seguridad social.
- Liquidación de prima de servicios de prestados.
- Liquidación de prima de navidad.
- Bonificación de servicios prestados.
- Liquidación de cesantías e intereses.
- Consolidación de las prestaciones sociales.

|  |   |                    |
|--|---|--------------------|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04 |
|  |   | Versión: 02        |
|  |   | Fecha: 25-01-2023  |
|  |   | Página 20 de 37    |

## 6.6 Estrategia de Plan de Capacitación y Formación.

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 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:** Son aquellas que están orientadas a ayudar a formar personas integrales, seres capaces de relacionarse asertivamente con sus jefes y compañeros, procurando el trabajo en equipo en armonía y contribuyendo a un clima organizacional sano. El desarrollo de las competencias del ser permite aprender a gerenciarse a sí mismos para estar en capacidad de interactuar y/o gerenciar a los demás de forma justa, equitativa y respetuosa, con dominio propio, dando buen manejo a situaciones difíciles, pero, sobre todo, entendiendo los sentimientos del otro, poniéndose en su lugar.

**Competencias del Saber:** Son los conocimientos técnicos o específicos adquiridos previamente o que se deben adquirir, que le permiten a la persona estar en capacidad de desarrollar una tarea o actividad.

**Competencias del Hacer:** Es la capacidad de aplicar lo que sabe, volviéndolo útil y práctico.



Teniendo en cuenta esta ecuación, 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.

### Inducción y reinducción.

Como estrategia de preparación a los nuevos funcionarios o trabajadores oficiales, se determina mediante el procedimiento del área de talento humano, que hacen parte como

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 21 de 37 |
|--|---|---|

primera línea formativa, con el objetivo de dar a conocer los elementos y generalidades más esenciales sobre la entidad, para que se inicie un proceso de acoplamiento que permita que el nuevo integrante de esta institución entienda de forma clara el funcionamiento de la misma.

### **6.7 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.**

Se enfoca en identificar y analizar las causas de retiro de los funcionarios de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los funcionarios a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en CANAL TRO y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación CAJASAN y ARL POSITIVA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran.

### **7. EVALUACIÓN DEL PLAN.**

Se realizará seguimiento de manera periódica, con el fin de identificar oportunidades de mejora y tomar acciones correctivas.

- Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003.
- Decreto 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017.

### **8. RESEÑA HISTORICA DEL CANAL TRO.**

Hace algunos años en la mente de los mandatarios gubernamentales de turno, Sergio Entrena Parra de Norte de Santander y Mario Camacho Prada, de Santander, estaba la idea de crear un medio de comunicación donde se pudiera mostrar lo que se hacía en esta zona del país.

Fue así como el 22 de junio de 1995 que por escritura pública No 875 se creó la Televisión Regional del Oriente, que es hoy por hoy el principal medio de comunicación a través del cual se muestra la cultura, costumbres, tradiciones e información de la zona oriente de Colombia.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página <b>22</b> de <b>37</b> |
|--|---|---|

En 1996 un año después de su creación, el Canal inició transmisiones con los Juegos Deportivos Nacionales en Bucaramanga; en 1998 se implementó la parrilla de programación y se inició un proceso licitatorio para adjudicar espacios noticiosos y de opinión, luego de dos años nació el informativo TRO noticias y en 2003 se empezó a transmitir la Semana Santa vía satélite desde Pamplona.

Como todo comienzo tiene sus tropiezos, para esta empresa tampoco fue fácil, no había un espacio físico para que funcionaran las oficinas, entonces durante ocho meses el Canal prestó sus servicios en el primer piso de la Lotería de Santander, luego se trasladó al quinto piso del Edificio del Instituto Financiero de Santander, Idesan, en el que estuvo hasta el año 2006.

En 2006, la Gobernación de Santander entregó en comodato para la construcción de las instalaciones del Canal los predios de la antigua Licorera de Santander en el municipio Floridablanca, tras un año de adecuaciones, se inauguró la sede administrativa en la que actualmente funciona este medio de comunicación.

Durante esta época, se logró implementar la señal en el satélite, se consiguieron recursos para equipos de producción, edición y post producción, así como para emisión y producciones en vivo.

Actualmente, la Gerencia la lidera Amanda Jaimes Mendoza y durante estos últimos años hemos contado con grandes avances como el salto a la TDT (Televisión Digital Terrestre) la emisión en HD, adquisición de nuevos equipos y el aporte de mejores contenidos que fortalecen la integración del Gran Santander.

### **MISIÓN.**

“Somos la televisión pública regional que integra, gestiona, difunde y proyecta la identidad cultural del oriente colombiano al mundo”

### **VISIÓN.**

“Para el 2030 ser una empresa líder en la realización de contenidos multiplataforma, generando una experiencia que cautive el corazón de nuestras audiencias”.

### **FUNCIONES Y OBJETIVO INSTITUCIONAL.**

**OBJETIVO:** Operación del servicio de televisión y la producción, realización y emisión de televisión cultural y educativa que conduzca a la difusión del conocimiento científico, filosófico, académico, artístico, popular y también aquellos programas cuyo contenido tenga como propósito elevar el desarrollo humano o social de los habitantes de la región o



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 23 de 37

fortalecer su identidad cultural o propender por la conservación de la democracia y convivencia nacional.

### **FUNCIONES:**

1. Prestar en nombre del Estado el servicio público de televisión mediante la operación y el control de la emisión, transmisión o programación de una cadena regional de televisión.
2. Prestar directamente o contratar servicios de transmisión de señales de televisión, en las diferentes modalidades tecnológicas.
3. Utilizar redes y servicios de satélite para la emisión, transmisión y recepción de señales de televisión.
4. Prestar servicios de valor agregado y telemáticos soportados por los servicios de televisión y de difusión a su cargo.
5. Prestar los servicios de estudios de laboratorios de la cinematografía de grabación fonóptica y magnética y demás que la entidad pueda ofrecer en razón de sus actividades.
6. Producir, coproducir, adquirir y enajenar derechos de emisión sobre programas de televisión y en general, realizar y contratar programas bajo cualquier modalidad, incluso en asociación de riesgo compartido, que hagan énfasis en una programación con temas y contenidos de origen regional, orientada al desarrollo social y cultural de la comunidad.
7. Celebrar contratos con entidades públicas y con asociaciones y fundaciones privadas sin ánimo de lucro para la explotación de la televisión cultural.
8. Adquirir y enajenar derechos de autor.
9. Emitir en forma encadenada con otros canales de televisión eventos de interés comercial.
10. Comercializar directamente los espacios de televisión, asociarse o contratar con terceros o ceder estos derechos a los respectivos contratistas de televisión.
11. Participar en sociedades, asociaciones, instituciones de utilidad común, fundaciones o corporaciones, con objetos relacionados con sus propias actividades.
12. Participar en la formulación y evaluación de políticas, programas y proyectos del sector de las telecomunicaciones y en la ejecución de los mismos, conforme a las normas que regulen el funcionamiento del sector y las disposiciones que determine la actividad de la sociedad.

### **PRINCIPIOS ÉTICOS.**

Los principios éticos son nuestras principales directrices que rigen la forma como hacemos las cosas y que nos permiten la identidad corporativa:



|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <h2>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2> | <p>Código: A-GT-PL-04</p> <p>Versión: 02</p> <p>Fecha: 25-01-2023</p> <p>Página 24 de 37</p> |
|--|---|--|

Somos una organización de **Calidad** reconocida por la excelencia de los productos y/o servicios ofrecidos.

**Compromiso** con el objetivo, desarrollo y consecución de la misión en la organización en general y todas sus áreas en particular, con la participación de todos sus asociados, fomentando así el trabajo en equipo.

Asumir con **Responsabilidad** el reto social de contribuir significativamente en el desarrollo y bienestar tanto de la comunidad en general como de sus colaboradores en particular, dentro de un marco ético establecido.

Promover y estimular la **Participación** en la innovación y desarrollo de proyectos por parte de nuestros colaboradores.

Fomentar en la organización la cultura de trabajar bajo el principio de facilitar el **Desarrollo** de nuestros asociados.

Motivar el sentido de **Pertenencia** de todos y cada uno de los colaboradores de la organización.

### VALORES:

- **Responsabilidad:** En el Canal TRO la responsabilidad empieza con cada uno de nosotros, con lo que hacemos, creemos, pensamos; con los compromisos y metas que nos marcamos; ya que cumplir o no con éstos nos permite aprender que hay cosas y situaciones que sólo dependen de decisiones previamente tomadas.
- **Honestidad:** Somos coherentes y sinceros en la interacción diaria con nuestros compañeros brindando así confianza y seguridad con lo que decimos y hacemos.
- **Compromiso:** El compromiso habla con valentía de nuestras intenciones, con la convicción de cumplir o hacer algo que nos hemos propuesto o que simplemente debemos hacer.
- **Solidaridad:** En el Canal TRO nos unimos y colaboramos para el bien común, esta es tarea de todos, respondiendo atentamente a las necesidades de nuestro grupo.
- **Tolerancia:** Aceptamos en el Canal TRO la diversidad de opinión y tenemos la disposición de admitir en las demás maneras de ser y tratar diferentes
- **Respeto:** En el Canal TRO aceptamos, apreciamos y valoramos los intereses y necesidades de cada una de las personas que conforman nuestro equipo de trabajo.
- **Justicia:** En el Canal TRO obramos con la verdad y aportamos en la realización y dignidad de los demás, siendo justos en el bien social.
- **Equidad:** En el Canal TRO estamos en constante trabajo colectivo por lo tanto todos participamos en la toma de decisiones y en la dirección de asuntos comunes, mereciendo igual consideración, trato y respeto.
- **Lealtad:** En el Canal TRO buscamos continuamente que nuestro desempeño como seres humanos trascienda y deje huellas importantes, diferenciando nuestras acciones siendo fieles a nuestros principios y valores.



|  |   |                    |
|--|---|--------------------|
|  | <h2>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2> | Código: A-GT-PL-04 |
|  |   | Versión: 02        |
|  |   | Fecha: 25-01-2023  |
|  |   | Página 25 de 37    |

### ORGANIGRAMA.



### 9. PLANTA DE PERSONAL ACUTAL.

La plata de personal autorizada por el CANAL TRO es de 14 empleos, distribuidos de la siguiente manera, según clasificación por nivel jerárquico y tipo de contratación.

#### Cargos de remoción o libre nombramiento.

| Nivel del cargo     | Denominación del empleo | Código | Grado | Cargos  | Área funcional                          | Cargo en vacancia |
|---------------------|-------------------------|--------|-------|---------|---|-------------------|
| <b>FUNCIONARIOS</b> |                         |        |       |         |   |                   |
| Directivo           | Gerente.                | 050    | 04    | 1 cargo | Gerencia.                               | NO                |
| Directivo           | Director técnico.       | 009    | 03    | 1 cargo | Dirección de Programación y Producción. | NO                |
| Directivo           | Director técnico.       | 009    | 03    | 1 cargo | Dirección de Técnica y Emisión.         | NO                |
| Directivo           | Director técnico.       | 009    | 03    | 1 cargo | Dirección Administrativa y Financiera.  | NO                |
| Directivo           | Jefe de Oficina.        | 006    | 02    | 1 cargo | Oficina de Control Interno.             | NO                |
| Directivo           | Jefe de Oficina.        | 006    | 02    | 1 cargo | Oficina de comunicaciones y mercadeo.   | NO                |
| Directivo           | Jefe de Oficina.        | 006    | 02    | 1 cargo | Oficina de TRO digital.                 | NO                |
| Profesional         | Tesorero.               | 201    | 02    | 1 cargo | Dirección Administrativa y Financiera.  | NO                |

|  |   |                    |
|--|---|--------------------|
|  | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | Código: A-GT-PL-04 |
|  |   | Versión: 02        |
|  |   | Fecha: 25-01-2023  |
|  |   | Página 26 de 37    |

| Nivel del cargo | Denominación del empleo | Código | Grado | Cargos         | Área funcional                      | Cargo en vacancia |
|-----------------|-------------------------|--------|-------|----------------|-------------------------------------|-------------------|
| Profesional     | Almacenista.            | 215    | 01    | 1 cargo        | Área de Dirección y Administración. | NO                |
|                 |                         |        |       | 9 funcionarios |                                     |                   |

### Cargos como Trabajadores Oficiales del Estado.

| TRABAJADORES OFICIALES DEL ESTADO.                 |  |                                       |                |                   |
|--|--|---------------------------------------|----------------|-------------------|
| Denominación del Empleo                            | Dependencia                            | Jefe Inmediato                        | Cargos         | Cargo en vacancia |
| Profesional Especializado – Productor.             | Dirección de Producción y Programación | Director de Producción y Programación | 2 cargos       | NO                |
|  |  |                                       |                | SI                |
| Profesional Universitario – Comunicador social.    | Dirección de Producción y Programación | Director de Producción y Programación | 1 cargo        | NO                |
| Técnico de producción y programación – Realizador. | Dirección de Producción y Programación | Director de Producción y Programación | 2 cargos       | NO                |
|  |  |                                       |                | NO                |
|  |  |                                       | 5 trabajadores |                   |

La fuente de información fue por medio de la Resolución N° 120" del 30 de diciembre de 2020, que determina *“Por medio de la cual se establece el manual específico de funciones y competencias laborales para la planta de personal de Televisión Regional del Oriente Limitada - CANAL TRO LTDA”*

### 10. RECURSOS REQUERIDOS.

Humanos: 1 funcionario y contratistas que atiendan los principales requerimientos del área.

Financieros: Los recursos asignados para el año 2022 se enuncian a continuación:

| RUTA DE VALOR MIPG                                  | 2023 |
|---|------|
| Ruta de la felicidad (bienestar)                    |      |
| Gestión del ambiente laboral (clima organizacional) |      |
| Seguridad y salud en el trabajo                     |      |
| Ruta del crecimiento (plan de formación)            |      |

Tecnológicos: Actualmente el canal cuenta con 4 sistemas de información: SIGEP II, SOFTLAND en migración al Software SAFIX, Plataforma ARL Positiva (ALISSTA), Plataforma Aportes en línea.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 27 de 37

### 11. RIESGOS DE GESTION.

Los riesgos de gestión asociados al proceso de Gestión de Talento Humano son los que se enuncian en la siguiente matriz:

#### Riesgos de gestión.

| ANÁLISIS DEL RIESGO  |   |  |
|--|---|--|
| Riesgo   | Descripción de la causa<br>( Razones por la cuales se puede presentar el riesgo. Que origina la falla, causa principal o básica)              | Consecuencia<br>(Impacto, Falla, Efectos negativos generados) que puede ocasionar la materialización del riesgo.                         |
| Dificultad en la ejecucion de planes y programas de talento humano | Forma de contratación del personal afecta delegación de responsabilidades, cumplimiento, sentido de pertenencia, y compromiso con la entidad. | Afecta negativamente la Imagen institucional.<br>Impacta negativamente el crecimiento institucional y cumplimiento de metas y objetivos. |
| Dificultad en la ejecucion de planes y programas de talento humano | Falta de seguimiento en la ejecución de planes y programas  | Perdida de credibilidad y de imagen institucional.   |
| Dificultad en la ejecucion de planes y programas de talento humano | Incumplimiento de procedimientos.   | Multas y sanciones.  |
| Dificultad en la ejecucion de planes y programas de talento humano | Falta de compromiso por la dependencia competente de dar respuesta  | Desmotivación del personal   |



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 28 de 37

### Riesgos de corrupción.

| ANÁLISIS DEL RIESGO  |  |  |
|--|--|--|
| Riesgo   | Descripción de la causa<br>( Razonas por la cuales se puede presentar el riesgo. Que origina la falla, causa principal o básica) | Consecuencia<br>(Impacto, Falla, Efectos negativos generados) que puede ocasionar la materialización del riesgo. |
| Vinculación de personal sin cumplimiento de requisitos mínimos en beneficio particular o de un tercero | Intereses de terceros.   | procesos sancionatorios<br>Personal no calificado  |
| Vinculación de personal sin cumplimiento de requisitos mínimos en beneficio particular o de un tercero | No validación de la información aportada por los aspirantes o verificación sesgada de cumplimientos de requisitos de vinculación | procesos sancionatorios<br>Personal no calificado  |
| Pérdida o manipulación de expedientes de historia laboral para beneficio personal o de terceros        | Interés en ocultar o manipular antecedentes laborales  | procesos sancionatorios<br>Soborno y estorción<br>procesos disciplinarios  |
| Pérdida o manipulación de expedientes de historia laboral para beneficio personal o de terceros        | Debilidad en la aplicación de controles para la debida custodia de los expedientes   | procesos sancionatorios<br>Pérdida de información y bienes<br>Pérdida de credibilidad e imagen                   |



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 29 de 37

### Riesgos de seguridad de la información.

| Riesgo   | Definición y Descripción del riesgo  | Causas (un riesgo puede tener más de una causa) Vulnerabilidad - Amenazas   | Definición de los efectos de materialización del riesgo identificado                                 |
|--|--|---|--|
| <b>Alteración de la información</b>            | Posibilidad de alteración de la información                                      | Por temas de capacidad de almacenamiento, la  | Afectaría el cumplimiento de requisitos legales,   |
| <b>Pérdida parcial/total de equipo</b>         | Posibilidad de daño físico del equipo asignado al área de talento humano         | El equipo fue adquirido en el año 2016 y ya se le tuvo que reemplazar el disco duro debido a un daño físico.  | Afectaría el funcionamiento del área de talento humano, especialmente la elaboración de contratos.   |
| <b>Pérdida parcial/total de la información</b> | Posibilidad de pérdida de los documentos físicos y/o digitales de talento humano | Insuficiente espacio de almacenamiento en la nube, inadecuada periodicidad de copias de respaldo, insuficiencia en la digitalización de los archivos. | El área quedaría sin insumos de trabajo, afectaría toda la estructura de funcionamiento del proceso. |
| <b>Fuga de información</b>                     | Posibilidad de fuga de la información del área de talento humano                 | Ausencia de políticas sobre el uso de correo electrónico, Ausencia de procedimientos para el manejo de información clasificada,                       | Representaría sanciones de tipo legal para la entidad y los funcionarios de talento humano           |



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 30 de 37

### 12. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.

|  | <b>MACROPROCESO:</b>  | APOYO                           |   | <b>CÓDIGO:</b>   | A-GT-FC01  |
|--|---|---------------------------------|---|--|--|
|  | <b>PROCESO AL QUE PERTENECE:</b>  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO       |   | <b>VERSIÓN:</b>  | 1  |
|  | <b>NOMBRE DEL FORMATO:</b>  | FORMATO DE CARACTERIZACIONES    |   | <b>FECHA:</b>  | Noviembre 9 de 2021  |
| <b>OBJETIVO DEL PROCESO:</b>   | Planear, gestionar, organizar, ejecutar y controlar las acciones que faciliten el desarrollo integral del personal vinculado al canal, promoviendo el desempeño y la satisfacción del talento humano. |                                 |   |  |  |
| <b>ALCANCE DEL PROCESO:</b>  | Inicia desde que se establecen las necesidades de personal hasta el retiro de los colaboradores de la entidad.  |                                 |   |  |  |
| <b>LÍDER DEL PROCESO:</b>  | Encargado del Proceso de Gestión de Talento Humano  |                                 |   |  |  |
| <b>SECUENCIA E INTERACCIÓN</b>   |   |                                 |   |  |  |
| PARTES INTERESADAS   | ENTRADA (Insumo)  | PHVA                            | ACTIVIDADES   | SALIDA (Producto)  | CLIENTE  |
| Gerencia<br>Junta administradora regional.<br>Todos los procesos.<br>Entes de control externos.<br>ARL.<br>Ministerio del Trabajo.<br>Ministerio de Salud. | Solicitudes de vinculación y contratación de personal (trabajadores públicos, contratistas, practicantes)   | P<br>L<br>A<br>N<br>E<br>A<br>R | Planificación de la contratación del personal y previsión mínima de funcionamiento.   | Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.<br>Programa de capacitación e inducción de colaboradores.<br>Plan de bienestar.<br>Colaboradores y/o practicantes seleccionados, vinculados o desvinculados.<br>Capacitaciones ejecutadas.<br>Requerimientos solucionados.<br>Nomina liquidada, PILA.<br>Certificaciones realizadas.<br>indicadores e informes de gestión.<br>Banco de hojas de vida. | Todos los procesos, entes de control Externos, auditores externos y Ciudadanía |
|  | Implementación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.   |                                 | Definir el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.   |  |  |
|  | Necesidad de capacitación y formación del personal.   |                                 | Planificación de actividades del código de integridad.  |  |  |
|  | Acuerdos, solicitudes y requerimientos.   |                                 | Planificar evolución de desempeño.  |  |  |
|  | Diagnostico de condiciones de salud.  |                                 | Definir convenios con instituciones de educación superior e instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano |  |  |
|  | Matriz IPEVR.   |                                 | Definir plan de vacantes y selección de practicantes.   |  |  |
|  | Investigación de EL, IT y AT.   |                                 | Definir plan de capacitación y entrenamiento.   |  |  |
|  | Novedades en la nomina.   |                                 | Definir plan de bienestar e incentivos  |  |  |
| Necesidad de conocer el clima laboral.   |   |                                 |   |  |  |
| Informes de gestión y auditorias.  |   |                                 |   |  |  |



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 31 de 37

|   |  |  |   |  |  |
|---|--|--|---|--|--|
| <p>Gerencia<br/>Junta administradora regional.<br/>Todos los procesos.<br/>Entes de control externos.<br/>ARL.<br/>Ministerio del Trabajo.<br/>Ministerio de Salud.</p> | <p>Solicitudes de vinculación y contratación de personal (trabajadores públicos, contratistas, practicantes)<br/>Implementación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.<br/>Necesidad de capacitación y formación del personal.<br/>Acuerdos, solicitudes y requerimientos.<br/>Diagnostico de condiciones de salud.<br/>Matriz IPEVR.<br/>Investigación de EL, IT y AT.<br/>Novedades en la nomina.<br/>Necesidad de conocer el clima laboral.<br/>Informes de gestión y auditorias.<br/>Solicitud de certificados y tramites.</p> | <p>H<br/>A<br/>C<br/>E<br/>R</p>                         | <p>Seleccionar, vincular y desvincular personal y practicantes.<br/>Ejecutar el proceso de inducción, reinducción y adaptación al espacio laboral.<br/>Ejecución del código de integridad.<br/>Recepción de hojas de vida de aspirantes.<br/>Aplicación de evaluaciones de desempeño.<br/>Actualización de convenios con instituciones de educación superior e instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano.<br/>Atención de solicitudes de los trabajadores.<br/>Realizar certificaciones.C<br/>Realizar gestión en nomina, novedades y pago de prestaciones económicas de funcionarios y empleados.<br/>Implementar acciones de bienestar y seguridad y salud en el trabajo<br/>Implementar acciones de capacitación y entrenamiento.</p> | <p>Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.<br/>Programa de capacitación e inducción de colaboradores.<br/>Plan de bienestar.<br/>Colaboradores y/o practicantes seleccionados, vinculados o desvinculados.<br/>Capacitaciones ejecutadas.<br/>Requerimientos solucionados.<br/>Nomina liquidada, PILA.<br/>Certificaciones realizadas.<br/>indicadores e informes de gestión.<br/>Banco de hojas de vida.</p> | <p>Todos los procesos.<br/>Entes de control externos.<br/>Auditores externos y ciudadanía</p>  |
| <p>Gerencia<br/>Junta administradora regional.<br/>Todos los procesos.<br/>Entes de control externos.<br/>ARL.<br/>Ministerio del Trabajo.<br/>Ministerio de Salud.</p> | <p>Solicitudes de vinculación y contratación de personal (trabajadores públicos, contratistas, practicantes)<br/>Implementación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.<br/>Necesidad de capacitación y formación del personal.<br/>Acuerdos, solicitudes y requerimientos.<br/>Diagnostico de condiciones de salud.<br/>Matriz IPEVR.<br/>Investigación de EL, IT y AT.</p>  | <p>V<br/>E<br/>R<br/>I<br/>F<br/>I<br/>C<br/>A<br/>R</p> | <p>Presentar informes de gestión del proceso.<br/>Realizar el seguimiento a la eficacia de la capacitación y/o entrenamiento.<br/>Confrontar documentos transferidos con inventario<br/>Realizar el seguimiento de la eficacia del plan de bienestar e incentivos.<br/>Verificación de cumplimiento de actividades del código de integridad.<br/>Revisión de los resultados de la evaluación de desempeño.<br/>Realizar el seguimiento al plan de seguridad y salud en el trabajo.</p>  | <p>Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.<br/>Programa de capacitación e inducción de colaboradores.<br/>Plan de bienestar.<br/>Colaboradores y/o practicantes seleccionados, vinculados o desvinculados.<br/>Capacitaciones ejecutadas.<br/>Requerimientos solucionados.<br/>Nomina liquidada, PILA.<br/>Certificaciones realizadas.<br/>indicadores e informes de gestión.<br/>Banco de hojas de vida</p>  | <p>Todos los procesos.<br/>Entes de control externos.<br/>Auditores externos y ciudadanía.</p> |



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 32 de 37

|  |   |   |  |                                  |   |
|--|---|---|--|----------------------------------|---|
| Líderes de los procesos<br>Todos los procesos<br>Entes de control externos.  | Informes de Gestión.<br>Informes de Auditorías. | A<br>C<br>R<br>T<br>U   | Realizar acciones de mejoramiento  | Acciones Correctivas y de Mejora | Todos los procesos,<br>entes de control Externos.<br>Auditores externos<br>Gerencia |
| <b>RECURSOS</b>  |   |   |  |                                  |   |
| <b>HUMANOS</b>   | <b>TECNOLÓGICOS</b>                             | <b>FÍSICOS</b>  | <b>OTROS</b>   |                                  |   |
| Equipo profesional multidisciplinario.   | Hardware y Software                             | Oficina con puestos de trabajo y equipos de computo asociados a cada puesto de trabajo.                       | Recursos Financieros para el desarrollo del proceso.<br>Disponibilidad de Información.<br>Disponibilidad de tiempo.<br>Servicios asociados (agua, luz, teléfono, Internet).  |                                  |   |
| <b>CONTROLES EN EL PROCESO</b>   |   |   | <b>ACTIVOS DE INFORMACIÓN</b>  |                                  |   |
| Los controles asociados al proceso se pueden consultar en los procedimientos, y en el Mapa de Riesgos.   |   |   | Los activos de información asociados al proceso se pueden consultar en las TRD.  |                                  |   |
| <b>DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PROCESO</b>   |   |   | <b>REGISTROS ASOCIADOS AL PROCESO</b>  |                                  |   |
| (A-GT-P04) procedimiento de Talento Humano   |   |   | (A-GT-P04-F01) Formato Control de Documentos de las Historias Laborales<br>(A-GT-P04-F02) Formato de Registro de Asistencia<br>(A-GT-P04-F03) Formato Solicitud Permisos, Licencias y Vacaciones<br>Notas Internas |                                  |   |
| <b>REQUISITOS Y REGULACIONES APLICABLES SIG</b>  |   |   | <b>NORMOGRAMA</b>  |                                  |   |
| a. ISO 9001:2015<br>b. MECI 2014<br>c. MIPG 2012   |   |   | Ver documento NORMOGRAMA<br>requisitos legales y normativos  |                                  |   |
| <b>CONTROL DE CAMBIOS</b>  |   |   |  |                                  |   |
| <b>FECHA</b>   | <b>VERSIÓN</b>                                  | <b>RAZÓN DEL CAMBIO</b>   |  |                                  |   |
| Noviembre 9 de 2021  | 15  | Modificación del manual del SIG en todo el documento, así mismo se cambia el formato de las caracterizaciones |  |                                  |   |
| <b>ELABORÓ:</b>  |   |   | <b>REVISÓ Y APROBÓ:</b>  |                                  |   |
| GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  |   |   | COMITE DE GESTION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL  |                                  |   |
| <b>"Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es Copia No Controlada. La versión vigente reposará en la oficina de mejoramiento continuo"</b> |   |   |  |                                  |   |





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 33 de 37

### 13. MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO 2023.

| INDICADORES DEL DE ACUERDO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA   |   |  |                  |            |      |      |      |      |
|--|---|--|------------------|------------|------|------|------|------|
| OBJETIVO   | NOMBRE DEL INDICADOR  | FORMULA DEL INDICADOR  | UNIDAD DE MEDIDA | METAS      |      |      |      |      |
|  |   |  |                  | Línea Base | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Analizar y definir las características y condiciones de los cargos y competencias de los funcionarios que requiere el canal para funcionar. (actualización o creación de manuales de funciones).   | Actualización y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo | Actualización del Manual de funciones  | unidad           | 0          | 1    |      |      |      |
| Establecer el plan de vacantes y previsión de talento humano, disponibilidad del personal para desempeñarse en los cargos del canal, empleando estrategias de cálculo, metodología y estimación del costo del talento humano necesario para el cubrimiento de las vacantes o necesidades presentadas en el | Plan de vacantes y previsión de talento humano.                                     | Generación y socialización de documento de plan anual de vacantes                                | unidad           | 0          | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Definir las practicas o instrumentos por los cuales se evaluara el desempeño de los funcionarios del canal. (planificación y evaluación).  | Evaluación de desempeño   | # de evaluaciones realizadas / # de funcionarios a evaluar *100%                                 | porcentaje       | 100%       | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Estructurar y desarrollar planes de formación que busquen capacitar, fortalecer y desarrollar los conocimientos y competencias de los funcionarios con miras al logro y desempeño óptimo de estos dentro de la institución. (promoción y aprendizaje individual y colectivo).                              | Capacitaciones Ejecutadas   | Capacitaciones Realizadas / Capacitaciones planeadas *100%                                       | porcentaje       | 100%       | 100% | 100% | 100% | 100% |
| planear y ejecutar actividades de bienestar e incentivos que propendan por promover un ambiente laboral agradable y motivacional para los funcionarios del CANAL TRO. (clima laboral, relaciones laborales y políticas sociales)   | Actividades de bienestar e incentivos realizadas                                    | Actividades de Bienestar e incentivos realizadas / programadas *100%                             | porcentaje       | 100%       | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Gestionar y Fortalecer convenios con instituciones educativas para la búsqueda de convenios de practicantes profesionales con miras al logro del fortalecimiento de las diferentes áreas, igualmente generar convenios estratégicas de formación para los trabajadores del canal.                          | Convenios generados   | # de Convenios generados y/o nuevos  | número           | 12         | 2    | 2    | 2    | 2    |
| Actualización y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo  | Seguimiento al SGSST  | % de cumplimiento de implementación según los lineamientos de ley, basados en la resolución 0312 | porcentaje       | 47,25%     | 75%  | 80%  | 100% | 100% |



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 34 de 37

### 14. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.

El proceso de gestión de Talento humano del CANAL TRO, en el manejo actual del registro de información y aplicación de seguimientos, selección de personal idóneo para el cubrimiento de la planta de funcionarios y trabajadores oficiales del estado, se realiza bajo lo estipulado Resolución N° 120" del 30 de diciembre de 2020, que determina *"Por medio de la cual se establece el manual específico de funciones y competencias laborales para la planta de personal de Televisión Regional del Oriente Limitada - CANAL TRO LTDA"*

### 15. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El diagnostico se realizó por medio del instrumento de encuesta, la cual fue aplicada a 100% de los funcionarios que conforman Canal TRO.

### 16. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL AÑO 2022.

Desde el proceso de gestión de Talento humano del CANAL TRO, realizará durante la presente vigencia, y se realizara una sola evaluación a cada uno de los funcionarios, bajo los parámetros establecidos dentro de la guía que dispone el área para realizar este proceso. Esta se divide en 6 dimensiones con sus respectivos porcentajes de evaluación, como se ilustran a continuación:

#### DIMENSIONES Y PORCENTAJES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

| DIMENSIONES               | PUNTUACIÓN (%) | # Preguntas |
|---------------------------|----------------|-------------|
| Habilidades personales.   | 10 %           | 5           |
| Desempeño laboral.        | 30 %           | 5           |
| Comunicación.             | 20 %           | 4           |
| Resolución de conflictos. | 10 %           | 4           |
| Trabajo en equipo.        | 20 %           | 5           |
| Motivación.               | 10 %           | 5           |
| TOTAL                     | 100%           | 28          |

Las dimensiones mencionadas anteriormente determinan los componentes todos los funcionarios deben cumplir durante el cumplimiento de sus actividades, pero también cumplir con elemento personales que permitan la generación de un excelente ambiente la laboral dentro de la entidad.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 35 de 37

### 17. RESULTADOS DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO 2022.

| NOMBRE                           | DENOMINACIÓN DEL EMEPLO / CARGO               | CALIFICACIÓN |
|----------------------------------|---|--------------|
| Orlando José Sanabria Martínez   | Director de Técnica y Emisión.                | 8,78         |
| Abelardo Díaz Almeyda            | Almacenista                                   | 9,40         |
| Arturo Peñalosa Pinzón           | Jefe de Oficina de comunicaciones y mercadeo. | 8,11         |
| Grecia Yelitza Manrique Valencia | Director (a) de Programación y Producción.    | 8,97         |
| Edna Rocío Díaz Cáceres          | Tesorera                                      | 9,53         |
| Liseth Jazmín Mesa Sánchez       | Jefe de Oficina de Oficina de TRO digital.    | 9,29         |

### 18. DEFINICION ESTRATEGICA DEL AREA DE TALENTO HUMANO.

#### ALCANCE, ESTRATEGIA Y OBJETIVO.

**Alcance:** Inicia con la identificación de necesidad de personal, sigue con el desarrollo de las actividades propias de la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas y sociales y termina con la desvinculación o retiro del funcionario.

**Estrategia:** las estrategias que se impartirán irán interrelacionadas con los subsistemas mencionados anteriormente, teniendo siempre como eje transversal el propender por desarrollar un excelente clima motivacional para el funcionario apostándole con esto a un óptimo desempeño de este que permita el logro de las metas y objetivos propuestos por el canal.

**Objetivo:** prever y llevar a cabo acciones y estrategias para el aprovechamiento y desarrollo del talento humano, en funciones de las responsabilidades y necesidades de la institución, garantizando personal suficiente y competente enfocado al logro de las metas y objetivos institucionales.

**PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO.**

|  |
|--|
| DIRECCION<br>ADMINISTRATIVA<br>Y FINANCIERA<br>(Directivo) |
|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
| LÍDER RESPONSABLE<br>DEL SISTEMA DE<br>GESTIÓN DE SEGURIDAD<br>Y SALUD EN EL TRABAJO<br>(Contratista) | LIDER DEL<br>PROCESO DE<br>GESTIÓN DE<br>TALENTO<br>HUMANO<br>(contratista) | AUXILIAR DE TALENTO<br>HUMANO<br>(contratista) |
|---|---|--|

**MISION DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO**

Planificar, liderar, desarrollar, atraer y comprometer el talento humano de la institución con miras al logro de las metas y objetivos institucionales.

**VISION DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO:**

Para el año 2023, el equipo de Talento Humano se proyecta a ser un referente en el sector de las telecomunicaciones en materia de prácticas innovadoras de gestión del talento humano.

**19. MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO - SIGEP II.**

De acuerdo a los lineamientos establecidos desde el departamento función pública DAFP se determina la responsabilidad por parte de las entidades, de hacer seguimiento y verificación de actualización en la plataforma SIGEP II.

Durante la vigencia del año se emitirá mediante nota interna y correo electrónico la notificación donde se informará a los funcionarios y trabajadores oficiales que se realizara la jornada de seguimiento al cargue de información, de todo lo concerniente a la actualización de su perfil profesional, así como la presentación de datos correspondientes que se solicitan a través de dicha plataforma.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 02

Fecha: 25-01-2023

Página 37 de 37

### 20. CONTROL DE CAMBIOS.

| Versión | Descripción del cambio  | Fecha                |
|---------|---|----------------------|
| 01      | Versión inicial   | Noviembre 18 de 2021 |
| 02      | Se sugiere actualización en todo el documento desde introducción hasta monitoreo y seguimiento al sistema de información y gestión del empleo público - SIGEP II. | Enero 25 de 2023     |

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