



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO CANAL TRO 2021



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

TABLA DE CONTENIDO.

1. INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
2. ALCANCE.....	¡Error! Marcador no definido.
3. OBJETIVO.....	¡Error! Marcador no definido.
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	¡Error! Marcador no definido.
5. COMPONENTES.....	¡Error! Marcador no definido.
6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
6.3 RESULTADOS DE MEDICIÓN CLIMA LABORAL..	¡Error! Marcador no definido.
7. MARCO LEGAL.....	¡Error! Marcador no definido.
8. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2021.....	¡Error! Marcador no definido.
Estrategia de Selección y Vinculación.....	¡Error! Marcador no definido.
Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Estrategia de acompañamiento al desempeño.....	¡Error! Marcador no definido.
Estrategia de Prestaciones Económicas y Sociales. ...	¡Error! Marcador no definido.
Estrategia de Plan de Capacitación y Formación.....	¡Error! Marcador no definido.
Estrategia en el Procedimiento de Retiro.....	¡Error! Marcador no definido.
9. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	¡Error! Marcador no definido.
10. RESEÑA HISTORICA DEL CANAL TRO.....	¡Error! Marcador no definido.
11. PLANTA DE PERSONAL ACUTAL.....	¡Error! Marcador no definido.
12. RECURSOS REQUERIDOS:	¡Error! Marcador no definido.
13. RIESGOS DE GESTION:	¡Error! Marcador no definido.
14. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.....	¡Error! Marcador no definido.
15. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES:....	¡Error! Marcador no definido.
16. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR Y CAPACITACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

17. RESULTADOS DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO 2020..... ¡Error! Marcador no definido.

18. DEFINICION ESTRATEGICA DEL AREA DE TALENTO HUMANO. ¡Error! Marcador no definido.

19. PLATAFORMA ESTRATEGIA DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO..... ¡Error! Marcador no definido.

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

desarrollo integral de funcionarios y contratistas para la generación de labores eficientes y efectivas dentro de la entidad.

3. 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.

4. 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.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

5.1 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

5.2 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 la siguiente tabla:

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

5.3 RESULTADOS DE MEDICIÓN CLIMA LABORAL.

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 2020 y contó con una participación de 110 colaboradores de los 278 que hacían parte en su momento de la entidad. Los resultados se expresan de la siguiente manera:

ANÁLISIS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL.

La encuesta fue aplicada a funcionarios y contratistas de CANAL TRO, en esta evidencia que el 62,1% de los colaboradores son hombre, y el 40,8% mujeres.

Entre edades de 25 a 35 años el 49,5%; de 36 a 45 años el 30,3%; de 46 a 55 años el 9,2%, menor de 25 años el 8,3% y de 56 o más años el 2,8%.

COMPONENTES EVALUADOS:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

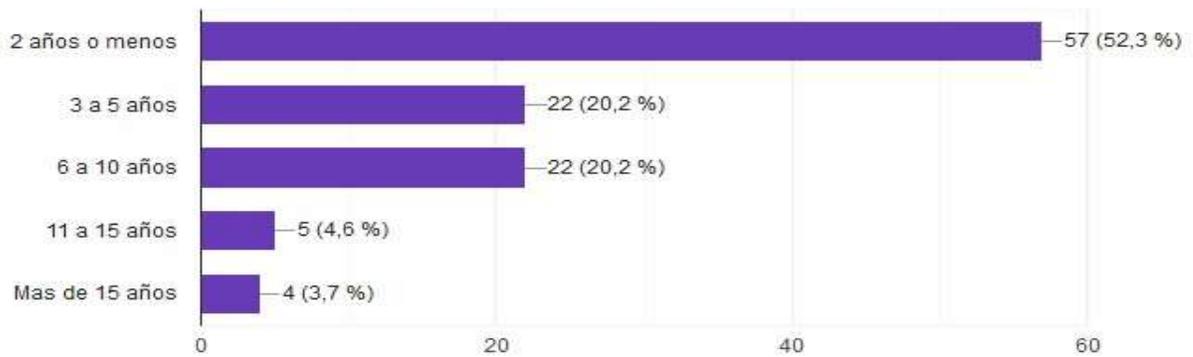
Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

- ✓ ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
- ✓ COMPAÑERISMO
- ✓ CREDIBILIDAD
- ✓ RESPETO
- ✓ SENTIDO DE PERTENENCIA

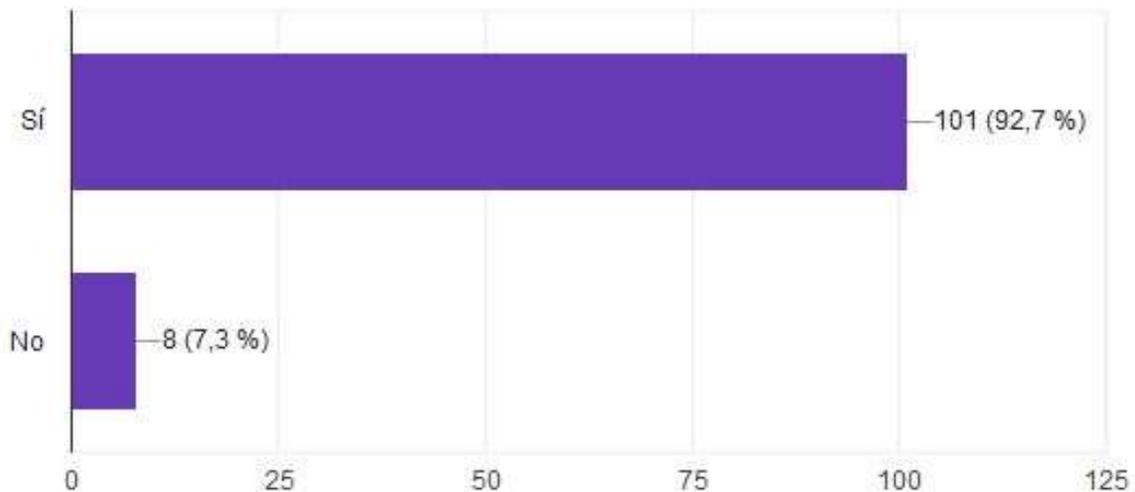
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

El 52,3% de los colaboradores del canal tiene de antigüedad menos de dos años, más de 15 años el 3,7%.



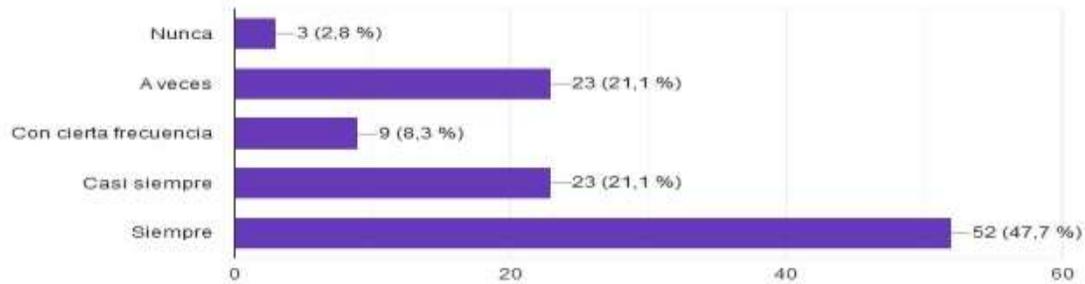
COMPAÑERISMO

¿Cuándo ingresó a la empresa se sintió bienvenido? El 92,7% respondió que sí.



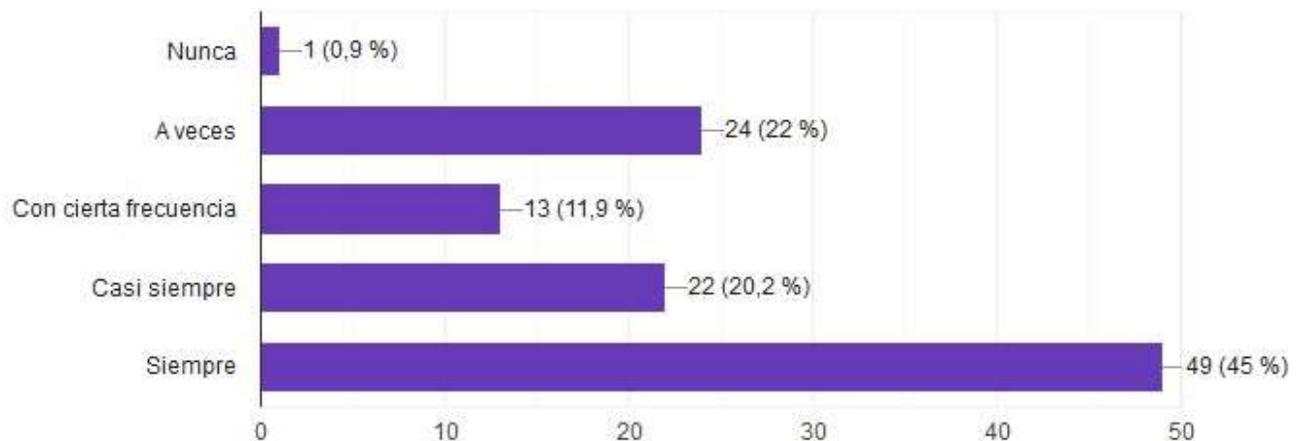
¿En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

El 47,7% respondió que siempre.



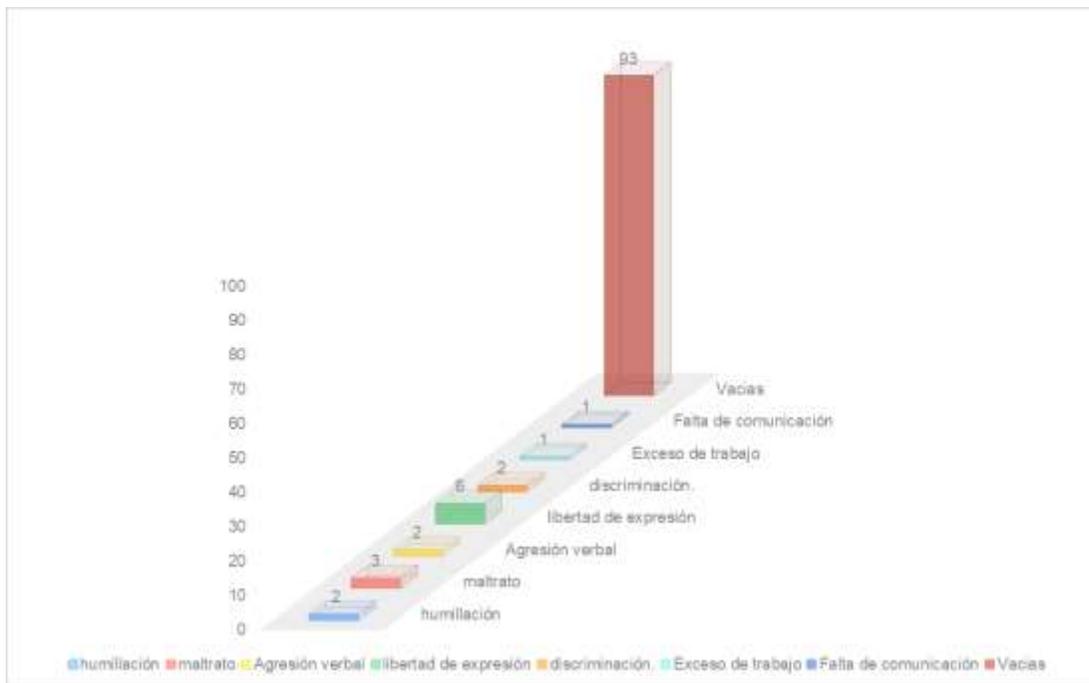
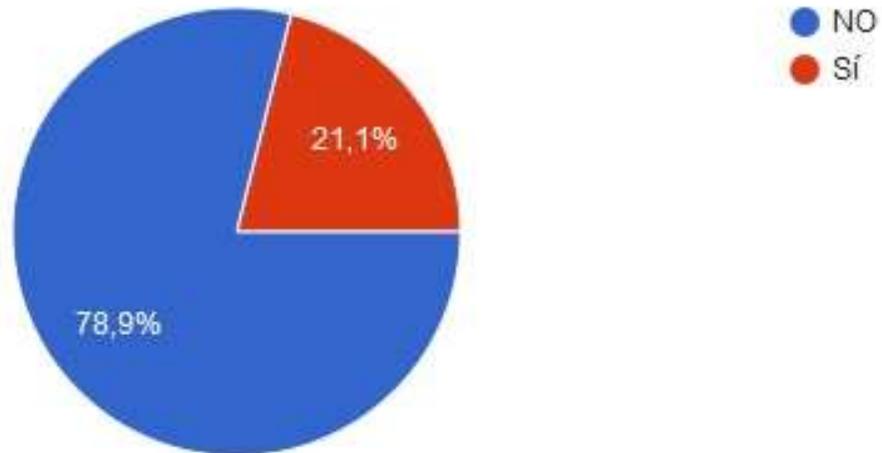
¿Al momento de asignar actividades o hacer algún requerimiento, lo líderes o directivos utilizan un tono de voz adecuado?

El 45% respondió que siempre



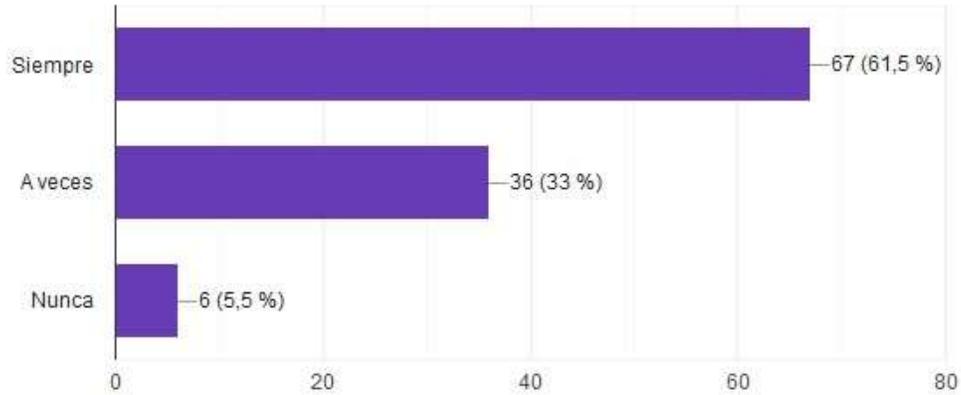
¿Ud. dentro de la organización ha sido víctima de acoso laboral tales como: discriminación, libertad de expresión y personalidad, agresión verbal, ¿humillación maltrato?

El 78,9% respondió que no.

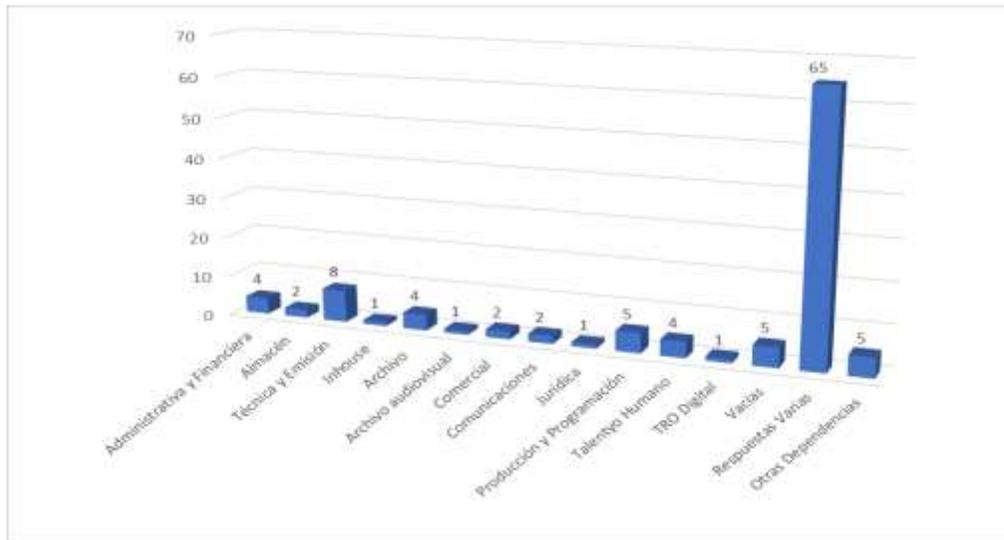


¿Cuándo solicita información de otras áreas se la brindan con facilidad?

El 61,5% respondió que siempre



Áreas mencionadas en la encuesta, en las que se dificulta el requerimiento de la información:



¿Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo?

El 51,4% respondió que a veces.

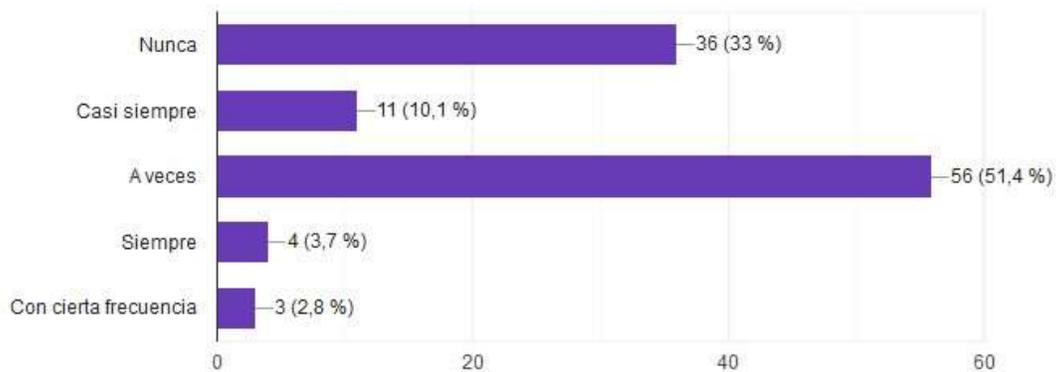


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

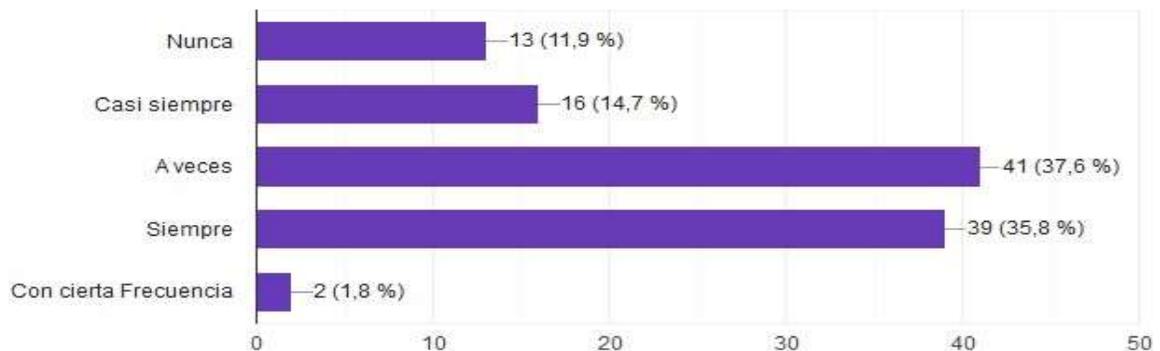
Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021



¿Los líderes o directores de área en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

El 37,6% respondió que a veces.



CREDIBILIDAD.

¿Al unirse a la empresa le dieron a conocer la Misión, Visión, Objetivos y Valores Corporativos?

El 72,5% respondió que sí

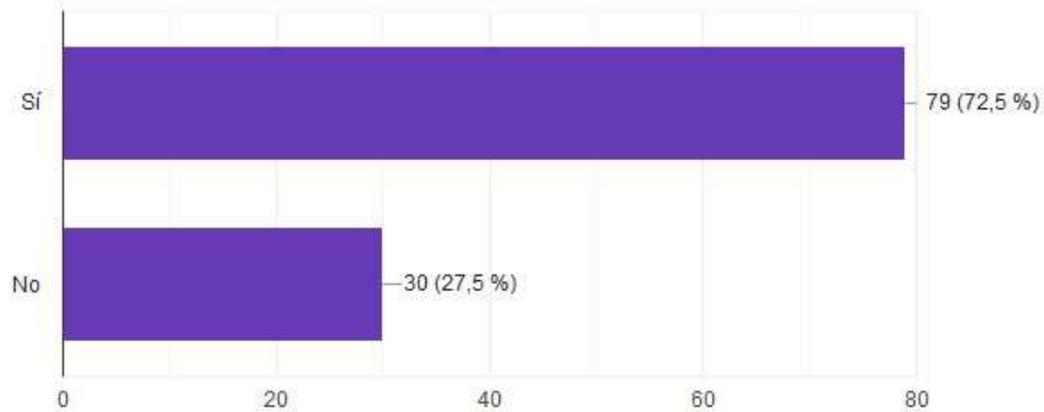


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

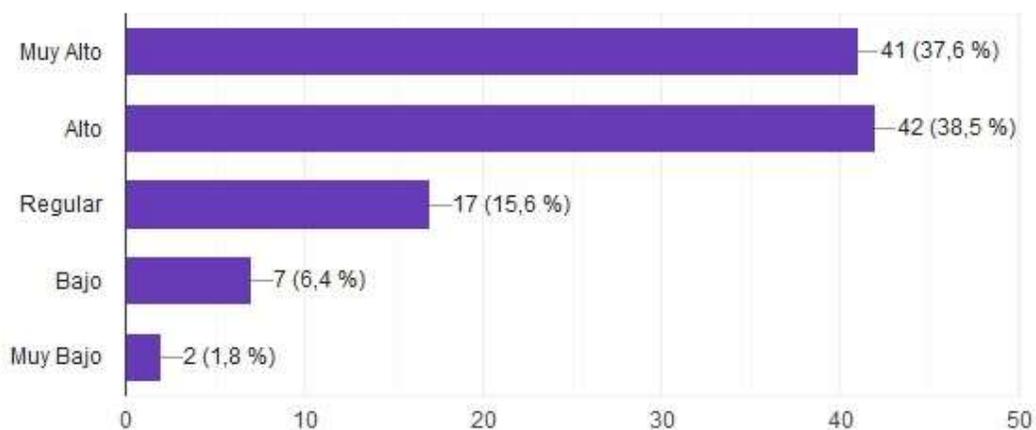
Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021



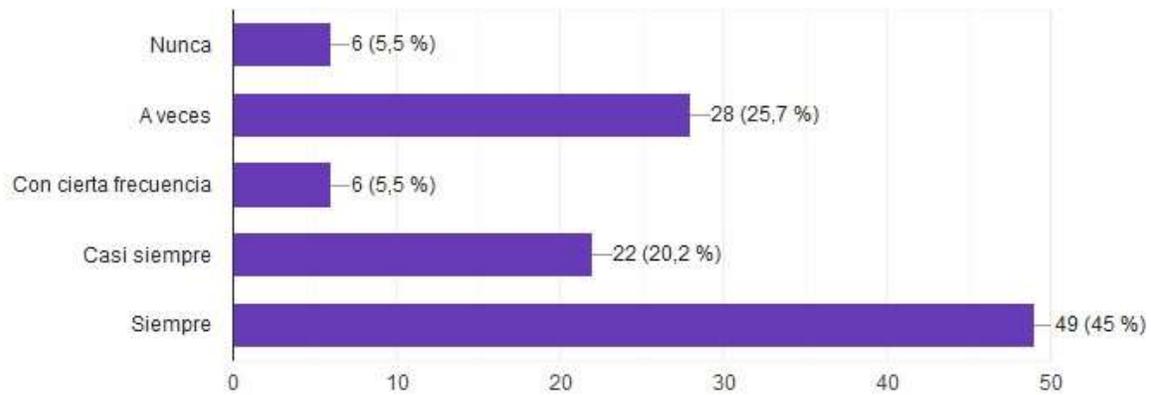
¿El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es?

El 38,5% respondió que alto.



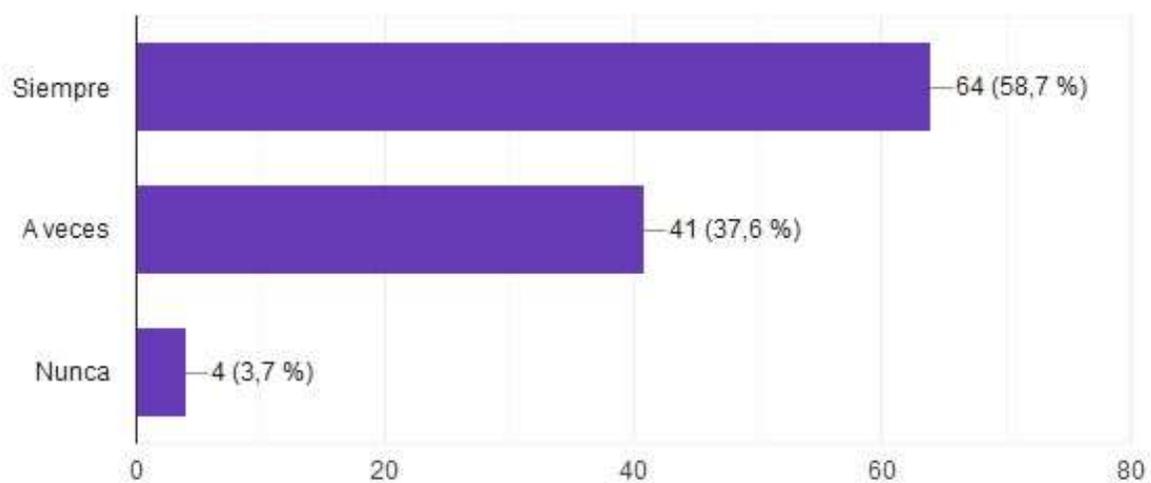
¿Siento apoyo y confianza en mi líder o director de área cuando veo una situación anormal?

El 45% respondió que siempre.



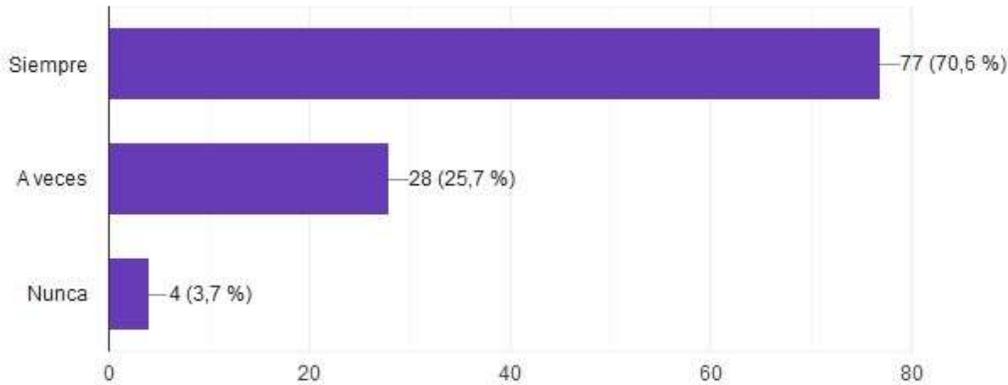
¿Su líder o director de área escucha sus opiniones y lo hace partícipe de las decisiones?

El 58,7% respondió que siempre.

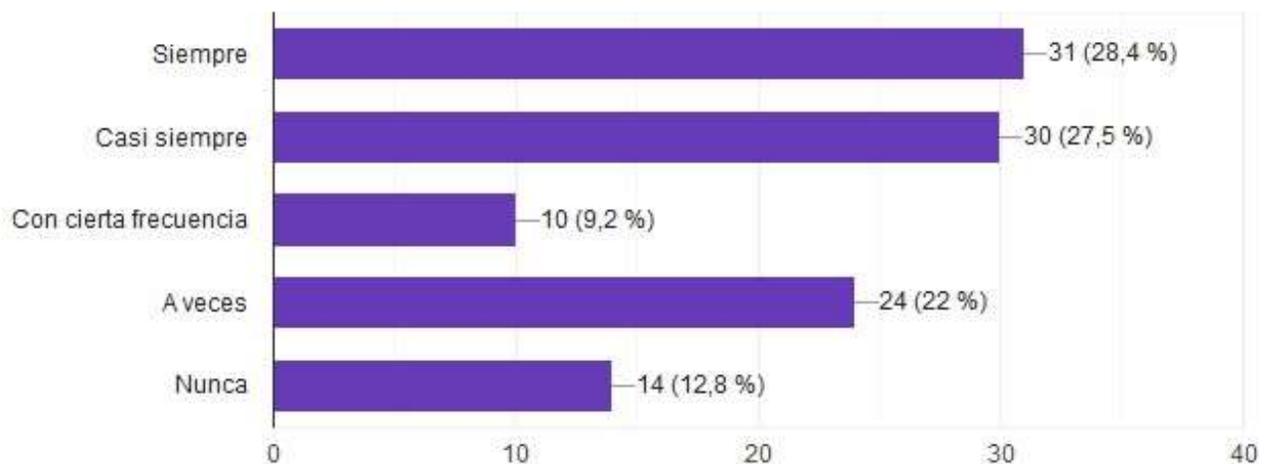


¿Su líder o director de área es claro y específico cuando define los objetivos a desarrollar en el área?

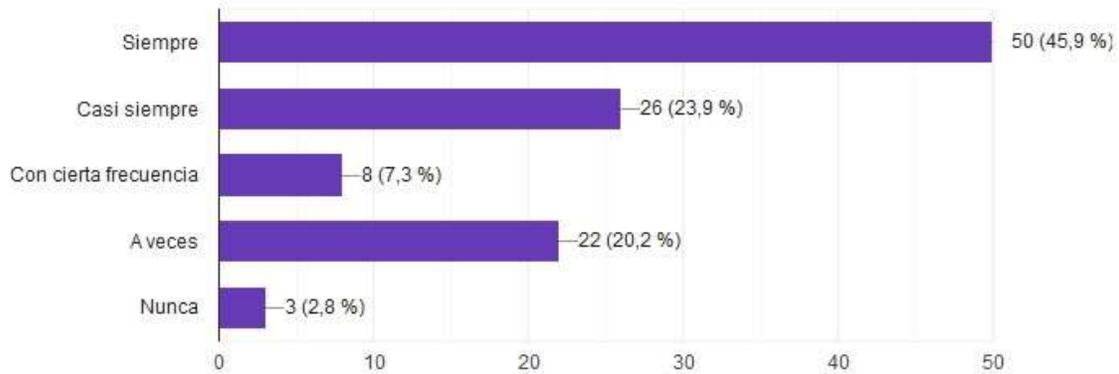
El 70,6% respondió que siempre.



¿Cuándo le informan de un posible incumplimiento contractual, considera que tienen en cuenta todos los soportes y prejuicios necesarios, incluyendo su versión? El 28,4% respondió que siempre.

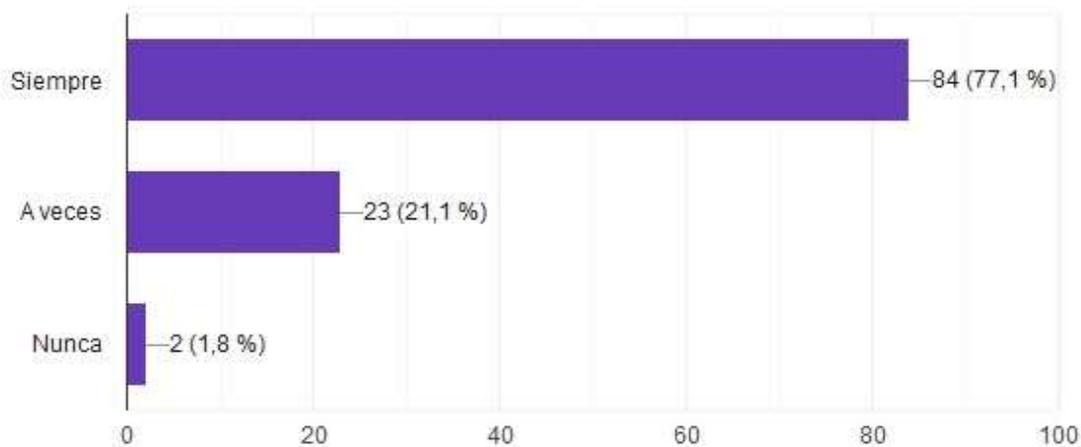


¿Mi líder o director de área me da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades? El 45,9% respondió que siempre.



RESPETO.

¿Recibe un buen trato, independientemente de su posición en la empresa? El 77,1% respondió que siempre.



¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado? El 45,9% respondió que siempre.

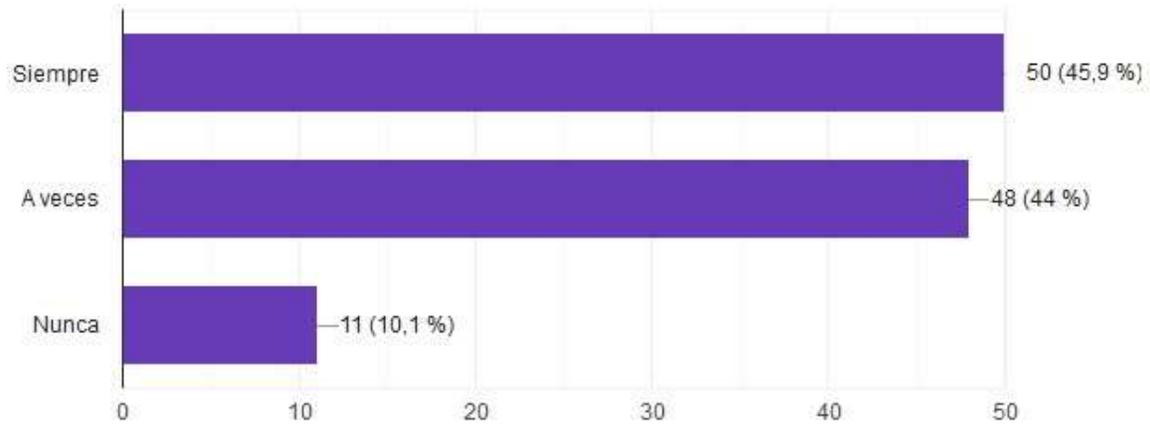


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

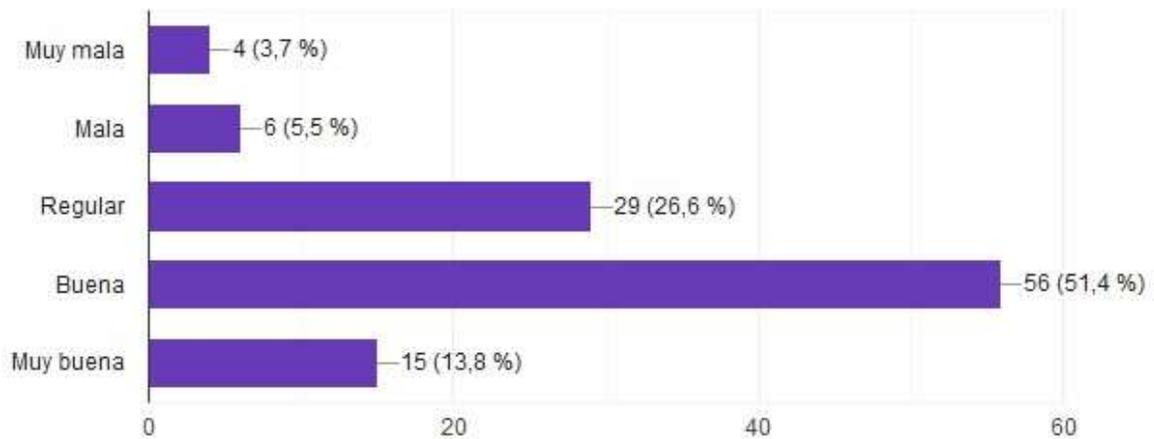
Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021



¿Mi remuneración / salario, comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización, está acorde con las responsabilidades de mi cargo? El 51,4% respondió buena.



¿Ha recibido algún estímulo por parte de la empresa para exaltar su desempeño? El 61,5% respondió nunca.

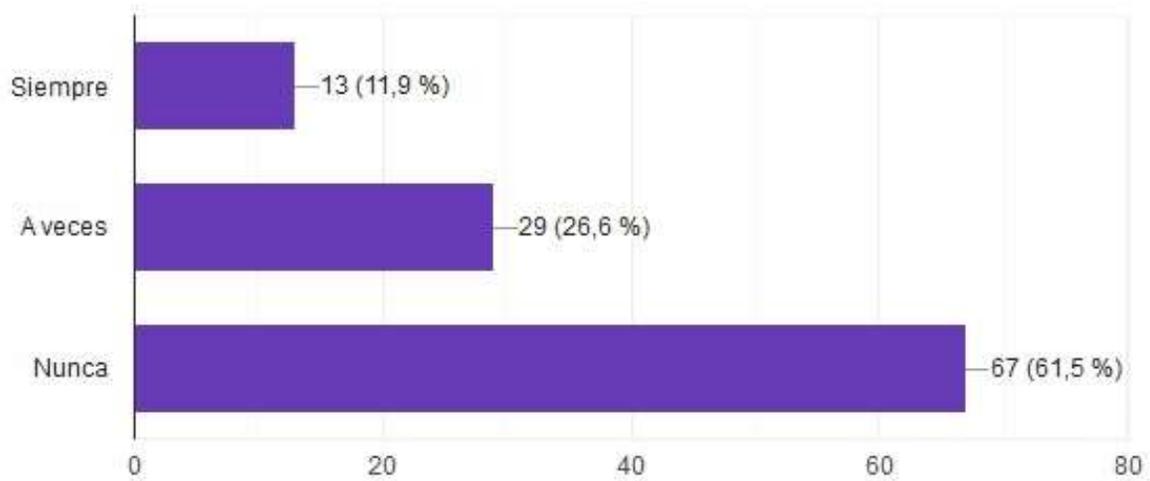


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

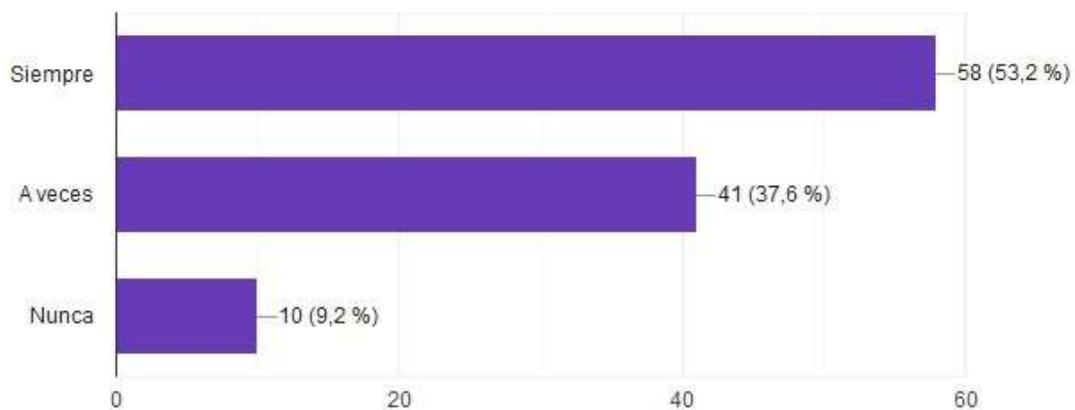
Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021



SENTIDO DE PERTENENCIA.

¿Participo de las actividades culturales y recreacionales que la organización realiza? El 53,2% respondió siempre.





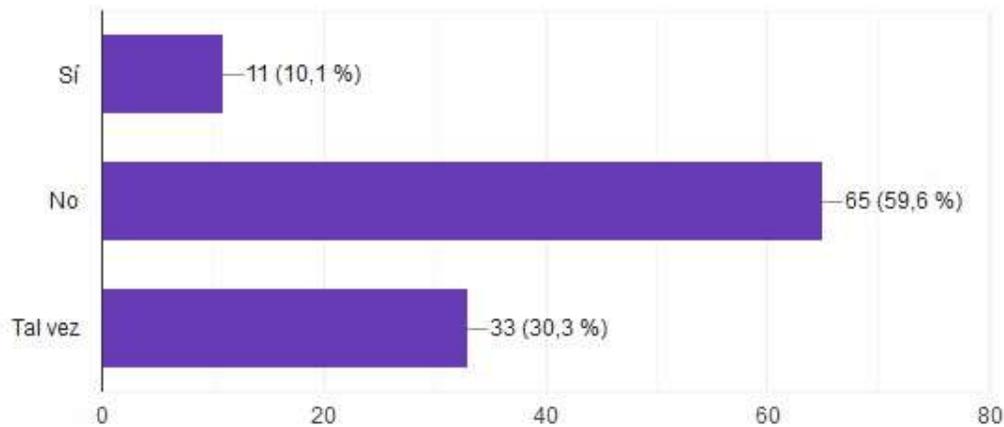
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

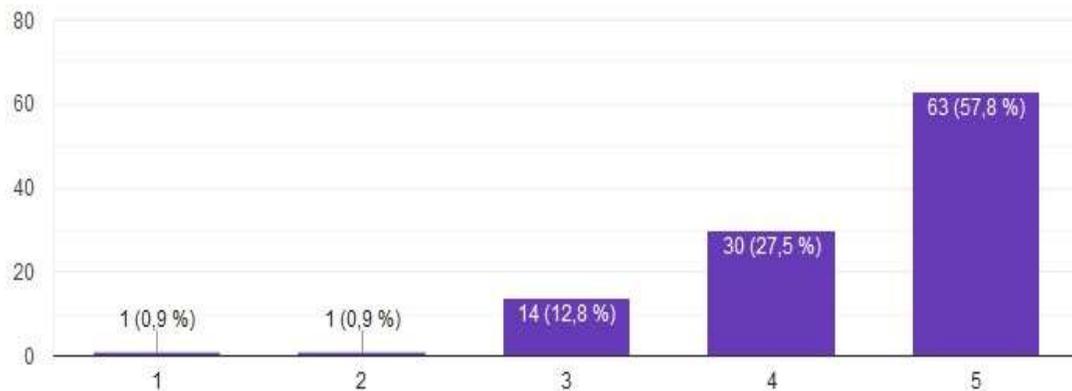
Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

¿Si le ofrecieran una oportunidad laboral en otra empresa con el mismo salario / remuneración la tomaría? **El 59,6% respondió NO.**



¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización? **En una escala de satisfacción de 1 a 5 el 57,8% respondió 5.**



¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por hacer parte del Canal TRO? **En una escala de satisfacción de 1 a 5 el 75,2% respondió 5.**

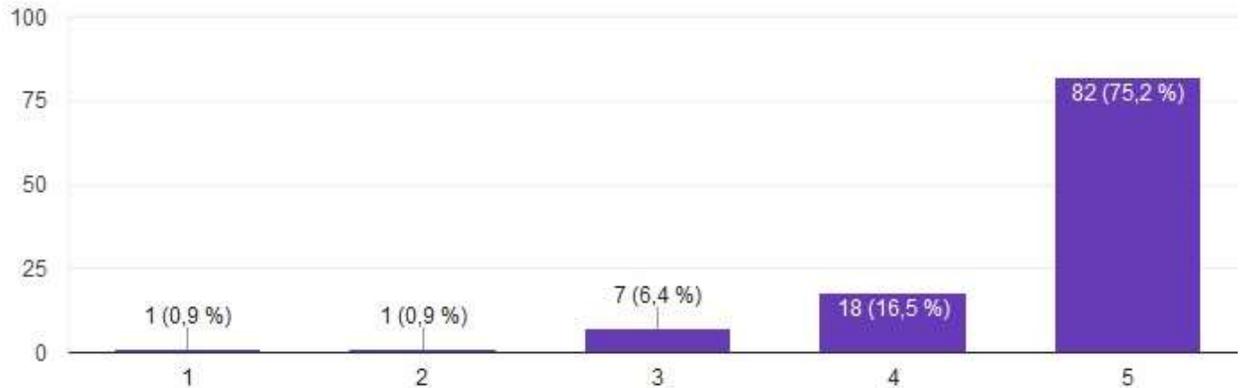


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021



6. 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 el nomograma en el SIG correspondiente al proceso de Gestión de Talento Humano.

7. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2021.

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:

7.1 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

7.2 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, que en últimas redundará en colaboradores felices y motivados que se traduce en mayor productividad.

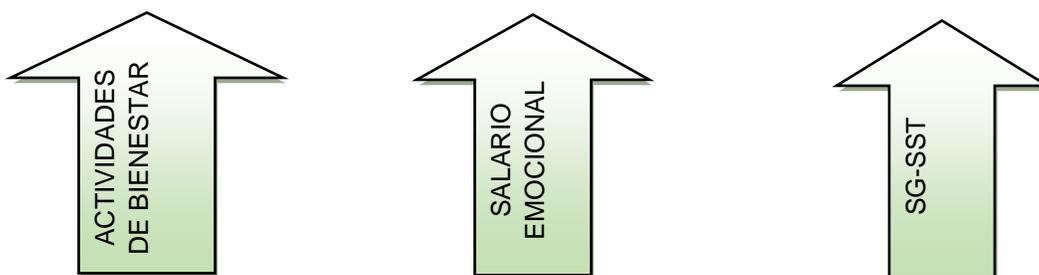
Para ello, se trabajará con la siguiente ecuación, la cual implica:

- **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.





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

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.

7.3 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 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 los siguientes programas:

- 7.3.1** Jornada de Salud.
- 7.3.2** Capacitación y entrenamiento.
- 7.3.3** Plan de prevención del riesgo público.
- 7.3.4** Sistema de vigilancia osteomuscular.
- 7.3.5** Programa de riesgo psicosocial.
- 7.3.6** Programa de prevención y atención de adicciones.
- 7.3.7** Programa de prevención de accidentes.
- 7.3.8** Programa de salud mental.

7.4 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.

7.5 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 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

- Liquidación de fondos de seguridad social.
- Liquidación de prima de servicios de prestados.
- Liquidación de prima de navidad.
- Bonificación de servicios prestados.
- Avances parciales de cesantías.
- Consolidación de las prestaciones sociales.
- Informes de ejecución presupuestal del rubro de servicios de personal.
-

7.6 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

7.7 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.

8. 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.

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.

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

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 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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

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:

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.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

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.

ORGANIGRAMA.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021



PLANTA DE PERSONAL ACUTAL.

La planta 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.
FUNCIONARIOS					
Directivo	Gerente.	050	04	1 cargo	Gerencia.
Directivo	Director técnico.	009	03	1 cargo	Dirección de Programación y Producción.
Directivo	Director técnico.	009	03	1 cargo	Dirección de Técnica y Emisión.
Directivo	Director técnico.	009	03	1 cargo	Dirección Administrativa y Financiera.
Directivo	Jefe de Oficina.	006	02	1 cargo	Oficina de Control Interno.
Directivo	Jefe de Oficina.	006	02	1 cargo	Oficina de comunicaciones y mercadeo.
Directivo	Jefe de Oficina.	006	02	1 cargo	Oficina de TRO digital.
Profesional	Tesorero.	201	02	1 cargo	Dirección Administrativa y Financiera.
Profesional	Almacenista.	215	01	1 cargo	Área de Dirección y Administración.
				9 funcionarios	

Cargos como Trabajadores Oficiales del Estado.

TRABAJADORES OFICIALES DEL ESTADO.			
Denominación del Empleo	Dependencia	Jefe Inmediato	Cargos
Profesional Especializado –	Dirección de Producción y Programación	Director de Producción y Programación	2 cargos

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL04
		Versión: 1
		Fecha: noviembre 18 de 2021

Productor.			
Profesional Universitario – Comunicador social.	Dirección de Producción y Programación	Director de Producción y Programación	1 cargo
Técnico de producción y programación – Realizador.	Dirección de Producción y Programación	Director de Producción y Programación	2 cargos
			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”*

RECURSOS REQUERIDOS:

Humanos: 1 funcionario y 4 contratistas.

Financieros: Los recursos asignados para el año 2021 se enuncian a continuación:

RUTA DE VALOR MIPG	2021
Procesos de selección.	\$ 32.000.000
Ruta de la felicidad (bienestar)	
seguridad y salud en el trabajo	
Gestión del ambiente laboral (clima organizacional)	
Ruta del crecimiento (plan de formación)	

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

RIESGOS DE GESTION:

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

RIESGOS DE GESTIÓN			
ACCIÓN DE TRATAMIENTO	INDICADOR	META	SOPORTE
Presentación de avances de planes y programas de talento en Comité de Gestión y Gerencia.	N° Presentación de avances de planes y programas	2	CORREOS Y DOCUMENTOS PERTINENTES
Implementar estrategias de mejoramiento de clima laboral	% de cumplimiento de Plan de bienestar	100%	Documento Plan de bienestar

RIESGOS DE CORRUPCIÓN		
Acción	Indicador	Soporte
Verificar los requisitos de los empleos a proveer, de acuerdo con los requisitos de ley y los contemplados en el manual de funciones.	Verificación del check list para contratación	Check list diligenciado
Digitalización de expedientes de historia laboral archivados.	Cumplimiento a la digitalización de los documentos	Ruta de archivos digitalizados



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

RIESGOS DE SEGURIDAD DIGITAL			
ACCION DE TRATAMIENTO	INDICADOR	META	SOPORTE
Cambios de claves periódicamente	Documento generado	2	Informe con pantallazos
Digitalizar la información relacionada con la contratación del personal del canal.	Documento generado	100%	Documento excel pdf
Realizar BackUp de la información periódicamente. Solicitar una unidad de red en la intranet y sincronizar una carpeta en el equipo de talento humano en la nube.	Documento generado	12	Informe

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL04
		Versión: 1
		Fecha: noviembre 18 de 2021

CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.

La caracterización del proceso de Gestión de Talento Humano en es el que se enuncia en la siguiente matriz:

TIPO DE PROCESO:	APOYO	Líder del Proceso: Gestión de Talento Humano
PROCESO:	GESTION TALENTO HUMANO	
ALCANCE DEL PROCESO:	Inicia desde que se establecen las necesidades de personal hasta el retiro de los funcionarios de la entidad	
OBJETIVO DEL PROCESO: 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.		

PROVEEDORES	ENTRADAS	ACTIVIDADES - CICLO PHVA	SALIDAS (Productos y Servicios)	USUARIOS
Gerencia, directores de área, funcionarios, entidades de salud y Riesgos laborales	Novedades administrativas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir necesidades de los cargos 2. Elaborar planes de recurso humano 3. Seleccionar y vincular personal 4. Realizar evaluaciones de desempeño 5. Elaborar, coordinar y ejecutar lo relacionado con seguridad laboral. 6. Elaborar la nómina y planilla de seguridad social 7. Liquidar las prestaciones sociales 8. Actualizar novedades 9. Custodiar Historias Laborales 10. Ejecutar planes de recurso humano. 11. Retirar los funcionarios de la entidad. 12. Realizar encuesta de clima laboral 13. Generar Informes 14. Implementar acciones de mejoramiento <p>P=1,2, H=3,4,5,6,7,8,9,10,11, V=12,13 A= 14</p>	<p>Notas internas</p> <p>Plan Institucional de Capacitación, incentivos, reinducción, bienestar</p> <p>Programa de Seguridad Laboral</p>	Gerente, líderes de procesos, funcionarios públicos



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

REQUISITOS		DOCUMENTOS SIG
LEGALES	Ver Nomograma del proceso	(A-GT-P04) procedimiento de Talento Humano
MECI 1000: 2005	1.1.1, 1.1.2, 1.2.3, 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.3.1, 3.1.1, 3.1.2, 3.3.2, 3.3.3	
NTC GP 1000:2009	6.2, 8.2.3, 8.4	
Del Cliente	No Aplica	
RECURSOS		REGISTROS
Humanos: Gerencia, personal profesionalizado, jurídica, presupuesto y tesorero Infraestructura: Hardware Software Insumos de papelería		(A-GT-P04-F01) Formato Control de Documentos de las Historias Laborales (A-GT-P04-F02) Formato de Registro de Asistencia (A-GT-P04-F03) Formato Solicitud Permisos, Licencias y Vacaciones Notas Internas
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cantidad de evaluaciones con resultado satisfactorio (superior a 80%) / Total evaluaciones realizadas. ▪ Suma de resultados de evaluación de encuestas / Cantidad de encuestas realizadas 		
RIESGOS		
<ul style="list-style-type: none"> • Ver mapa de riesgos del proceso • Ver Mapa de riesgos Anticorrupción • Ver Mapa de riesgos seguridad digital 		



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO 2021.

PROBLEMA CENTRAL: Falta de análisis de las necesidades y expectativas de la cantidad y calidad del Talento Humano que requiere la institución, junto a la falta de generación de oportunidades que aporten crecimiento, bienestar y estabilidad de todo el personal dentro del canal TRO.															
OBJETIVO ESTRATEGICO: 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.															
CAUSA	OBJETIVO	RESULTADO CONCRETO ESPERADO	DATOS DEL INDICADOR			METAS					OBSERVACIONES	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	BSC (Rojo inferior a 70% cumplimiento / Amarillo 71 - 99% cumplimiento / Verde 100% de cumplimiento)
			NOMBRE DEL INDICADOR (EFECTIVIDAD, CAMBIO DE LA CAUSA Y CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO ESPECIFICO).	FORMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	LINEA BASE	2020	2021	2022	2023					
CAUSA DEL PROBLEMA (Para encontrar las causas pregúntese, porque pasa ese problema?)	OBJETIVO ESPECIFICO (Que responda a la causa del problema y redáctelo en infinitivo (ar, er, ir).														
Faltencias en los procedimientos y programas del área de Talento Humano.	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).	Manual de perfil de cargo actualizado	Manual de función actualizado	Actualización del Manual de funciones	Unidad	0	1					Las Áreas de la empresa son las que suministran la información necesaria para la construcción de los perfiles	Manual de función actualizado		
	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 canal.	Implementación del Plan de vacantes y previsión de talento humano.	Plan de vacantes y previsión de talento humano.	Generación y solitización del documento del plan anual de vacantes	Porcentaje	0	1	1	1	1		El no cumplimiento en cuanto el aprovisionamiento y selección del personal requerido por el canal.	Plan de vacantes y previsión de talento humano.		
	Actualizar e incluir procedimientos en la estructura de planeación de talento humano, para mejorar actividades de desarrollo que se ejecutan en el área.	Actualización del procedimiento de Talento Humano	Procedimientos de Talento Humano actualizados o creados	# Procedimientos Nuevos / # de procedimientos existentes *100%	Porcentaje	100%	20%	20%	60%			La aprobación por parte de la alta dirección de los lineamientos propuestos por Talento Humano.	Procedimientos creados o actualizados		
	Definir las practicas o instrumentos por los cuales se evaluara el desempeño de los funcionarios del canal. (planificación y evaluación).	Instrumento de evaluación aplicado	Evaluación de desempeño	# de evaluaciones realizadas / # de funcionarios a evaluar *100%	Porcentaje	100%	100%	100%	100%	100%		La no aplicación adecuada del instrumento de evaluación	Formato de evaluación de desempeño		
	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).	Plan de Formación	Capacitaciones Ejecutadas	Capacitaciones Realizadas / Capacitaciones planeadas *100%	Porcentaje	100%	100%	100%	100%	100%		La inasistencia y disponibilidad del personal de las áreas de la institución a las actividades de las capacitaciones. Falta de asignación presupuestal	Registros de asistencia y evidencia fotográfica de las capacitaciones realizadas		
	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).	Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades de bienestar e incentivos realizadas	Actividades de Bienestar e incentivos realizadas / programadas *100%	Porcentaje	100%	100%	100%	100%	100%		La inasistencia del personal de las áreas de la institución a las actividades de bienestar o la falta de recursos para la asignación de incentivos.	Registro fotográfico o de asistencia a las actividades o entrega de incentivos		
	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 estratégicos de formación para los trabajadores del canal.	Convenios establecidos, bajo parámetros acordados por ambas partes	Convenios generados	# de Convenios generados	Porcentaje	12	2	2	2	2		El manejo actual de relaciones con instituciones puede salir de la misma área de talento humano, pero en la actualidad quien tiene y maneja contactos son las áreas de mercadeo y comercial.	Convenios establecidos		
	Actualización y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Estructura del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Seguimiento al SG-SST	% de cumplimiento de implementación según los lineamientos de ley, basados en la resolución 0312.	Porcentaje	47.25%	75%	80%	100%	100%		El compromiso de toda la organización es indispensable para dar cumplimiento al SGSST	SGSST y registros de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.		



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL04

Versión: 1

Fecha: noviembre 18 de 2021

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES:

Talento humano del CANAL TRO para el primer trimestre del año 2020 actualizara los manuales de funciones teniendo en cuenta la guía técnica publica de 2018 y el decreto 815 de 2018.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR Y CAPACITACIÓN.

El diagnostico se realizó por medio del instrumento de encuesta, la cual fue aplicada al 100% de los funcionarios del canal.

RESULTADOS DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO 2020.

NOMBRE	DENOMINACIÓN DEL EMEPLO / CARGO	CALIFICACIÓN DEFINITIVA	
		1er Semestre	2do Semestre
Edna Rocio Díaz Cáceres	Tesorera	100 %	100 %
Grecia Yelitza Manrique Valencia	Dirección De Producción Y Programación	100 %	100 %
Ligia Patricia Álvarez Alarcón	Control Interno	100 %	100 %
Juan Gabriel Medina Ramírez	Dirección Administrativa Y Financiera	100 %	100 %
Abelardo Díaz Almeйда	Almacenista	100 %	100 %
Orlando José Sanabria Martínez	Dirección De Técnica Y Emisión	100 %	100 %

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 7 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL04
		Versión: 1
		Fecha: noviembre 18 de 2021

PLATAFORMA ESTRATEGIA DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO.

DIRECCION ADMINISTRATIVA
Y FINANCIERA
(Directivo)

COORDINACIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y BIENESTAR (Contratista)	LIDER DE TALENTO HUMANO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (contratista)	AUXILIAR DE TALENTO HUMANO (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.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha
01	Versión inicial del plan	Noviembre 18 de 2021

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