

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.													CUMPLIMIENTO DE LA META	100%															
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.													ACEPTABLE	71%	99%														
													INCUMPLIMIENTO DE LA META	0%	70%														
CAUSA	OBJETIVO	RESULTADO CONCRETO ESPERADO	DATOS DEL INDICADOR					METAS	OBSERVACIONES	PRIMER SEGUIMIENTO			SEGUNDO SEGUIMIENTO			TERCER SEGUIMIENTO			CUARTO SEGUIMIENTO			TOTAL CONSOLIDADO							
CAUSA DEL PROBLEMA (Para encontrar las causas preguntase, porque pasa ese problema?)	OBJETIVO ESPECIFICO (Que responde a la causa del problema y redactado en infinitivo (ar, er, ir))	RESULTADO CONCRETO ESPERADO	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	¿Que aspectos no controlables por su gestión que pertenecen a otras áreas, a gerencia o Junta Directiva se deben tener en cuenta para el logro del objetivo?	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	TOTAL CONSOLIDADO	
	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 funciones de cargo actualizado	Manual de funciones 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	31 de marzo de 2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 1	Objetivo cumplido en su totalidad, teniendo en cuenta el estudio técnico de planta que se realizó en el 2020, quedando la nueva estructura del Canal definida en la Resolución 120 del 30 de diciembre de 2020.	100%													100%	
	Establecer el plan de vacantes y previsión de talento humano, disponibilidad del personal para desempeñarse en los cargos del canal, empleando estrategias de cálculo, metodologías y estimación del costo del talento humano, necesario para el cumplimiento 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 socialización de documento de plan anual de vacantes	Unidad	0	1	1	1	1	El no cumplimiento en cuanto al aprovisionamiento y selección del personal requerido por el canal.	31 de marzo de 2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 2	Se generó y se socializó documento con el Plan Anual de vacantes.	71%	6/09/2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 2 Informe entregado el día 22 de agosto de 2022	No se evidencia socialización del Plan Anual de Vacantes, se hace aclaración que se debe hacer un ajuste en dicho Plan.	0,00%								0,00%	71,00%	
	Definir las practicas o instrumentos por los cuales se evaluará 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	31 de marzo de 2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 3	Para este trimestre aún no se han realizado evaluaciones de desempeño a los funcionarios de la entidad.	0%	6/09/2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 3 Informe entregado el día 22 de agosto de 2022	No se evidencia cumplimiento a este objetivo.	0,00%								0,00%	0,00%	
Faltencias en los procedimientos y programas del área de Talento Humano.	Estimar y desarrollar planes de formación que busquen capacitar, fortalecer y desarrollar los conocimientos y competencias de los funcionarios con mira 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 capacitaciones, Falta de asignación presupuestal	31 de marzo de 2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 4	Para este trimestre se evidencian 9 capacitaciones a los colaboradores del Canal TRO: 1. Inducción y reintroducción. 2. Plan de trabajo anual y presupuesto del SGSST. 3. Materias DesingOps para mejorar los flujos de trabajo en entornos web. 4. Noveno encuentro del equipo de Carereval de talento humano. 5. Curso de excel avanzado 6. Gestión de proyectos metodología tradicional vs metodologías ágiles. 7. Capacitación en manejo de la maquilación en la producción audiovisual. 8. Capacitación en técnica vocal en televisión. 9. Capacitación sobre las generalidades del SIGEP II.	25%	6/09/2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 4 Informe entregado el día 22 de agosto de 2022	Para este trimestre se evidencian 13 capacitaciones a los colaboradores del Canal TRO: 1. Conferencia virtual sobre trabajo en altura 2. Webinar - tips de cómo atraer clientes a su vitrina comercial 3. Capacitación sobre sistema de tráfico VSNCREA 4. Capacitación - Brigada de emergencia - conformación 5. Capacitación Software SAFIX 6. Estrategias para el cuidado de la voz, su conservación y mantenimiento específico destacado o relacionado al resaca de la identidad comunicativa y la presencia académica 7. Capacitación - Apoyo laboral en 2022 ¿Cómo Interventir? 8. Investigación de accidentes e incidentes de trabajo. 9. Capacitación en sistemas de audio 10. La gestión de la seguridad y los riesgos psicosociales en el	25%							50,00%			
	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.	31 de marzo de 2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 5	Se realizan y evidencian las siguientes actividades en cuanto a bienestar e incentivos del Canal: 1. Inducción nuevos funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas. 2. Feliz Inicio de semana. 3. Celebración de cumpleaños. 4. Celebración día del periodista. 5. Celebración día del contador. 6. Celebración día de la mujer. 7. Celebración día de San José. 8. Celebración día del locutor. 9. Reconocimiento del mes.	25%	6/09/2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 5 Informe entregado el día 22 de agosto de 2022	Se realizan y evidencian las siguientes actividades en cuanto a bienestar e incentivos del Canal: 1. Feliz Inicio de semana. 2. Celebración de cumpleaños. 3. Día del controlador técnico de audio. 4. Día del diseñador grafico 5. Día del niño 6. Día del trabajo 7. Día de las madres 8. Día del padre 9. Día del abogado 10. Reconocimiento Mensual	25%					50,00%					
	Gestionar y Fortalecer convenios con instituciones educativas para la búsqueda de convenios de prácticas profesionales con mira 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 y/o nuevos	Número	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 mercado y comercial.	31 de marzo de 2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 7	CONVENIO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES No. 0056 DE 2022 SUSCRITO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA Y TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LIMITADA CANAL TRO LTDA	50%	6/09/2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 7 Informe entregado el día 22 de agosto de 2022	Para el segundo trimestre no se ha generado evidencia.	0%								50,00%		
	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 SGSST	% 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	31 de marzo de 2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 8	Cumplimiento de los requisitos mínimos de la Resolución 0312, del 83,25%	83,25%	6/09/2022	Ver anexo informe de Gestión de Talento Humano Tópico 8 Informe entregado el día 22 de agosto de 2022	Para este topico se deja evidencia de 0% ya que no relaciona avance del Plan Anual de Trabajo	0%								83,25%		
													51%																58%
													PROMEDIO TOTAL																

CODIGO: A-GF PROCESO: APOYO DEPENDENCIA QUE EJECUTA EL PROCESO: FINANCIERA Y PRESUPUESTAL
PLAN ESTRATEGICO: N° Objetivo: 2 N° Estrategia: 2 Tipo de Indicador: Eficacia: X Eficiencia: X Efectividad: X Periodicidad: Trimestral

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS

PROBLEMA CENTRAL: Dificultad en la generación de recursos propios para el desarrollo de planes y proyectos de inversión													CUMPLIMIENTO DE LA META	100%														
OBJETIVO ESTRATEGICO: Administrar y ejecutar los recursos financieros de manera eficiente y eficaz.													ACEPTABLE	71%	99%													
													INCUMPLIMIENTO DE LA META	0%	70%													
CAUSA	OBJETIVO	RESULTADO CONCRETO ESPERADO	DATOS DEL INDICADOR					METAS	OBSERVACIONES	PRIMER SEGUIMIENTO			SEGUNDO SEGUIMIENTO			TERCER SEGUIMIENTO			CUARTO SEGUIMIENTO			TOTAL CONSOLIDADO						
CAUSA DEL PROBLEMA (Para encontrar las causas preguntase, porque pasa ese problema?)	OBJETIVO ESPECIFICO (Que responde a la causa del problema y redactado en infinitivo (ar, er, ir))	RESULTADO CONCRETO ESPERADO	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	¿Que aspectos no controlables por su gestión que pertenecen a otras áreas, a gerencia o Junta Directiva se deben tener en cuenta para el logro del objetivo?	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	Fecha de seguimiento	Evidencia	Observación	% CUMPLIMIENTO	TOTAL CONSOLIDADO
Falta autosostenibilidad financiera	Ejecutar los recursos de manera eficiente	Generar Sostenibilidad Financiera	Indicadores Financieros	Capital Neto de Trabajo = Activo Corriente - Pasivo Corriente	\$	1.934.878.732	5%	5%	5%	5%	Falta de ingresos, multas, sanciones, imprevistos.	31 marzo de 2022	Estados Financieros a marzo de 2022	A corte marzo de 2022, este indicador tiene un porcentaje de cumplimiento del 100%. Total capital de trabajo a marzo de 2022, igual a \$10.065.877.013 al 49%	25%	16/09/2022	Estados Financieros a junio 30 de 2022, este indicador tiene un porcentaje de cumplimiento del 100%. Total capital de trabajo a junio 30 de 2022, igual a \$6.611.629.734 al 341%	A corte junio 30 de 2022, este indicador tiene un porcentaje de cumplimiento del 100%. Total capital de trabajo a junio 30 de 2022, igual a \$6.611.629.734 al 341%	0%								0%	50%
				Margen Neto (de Utilidad) % = Utilidad Neta / Ingresos Netos	%	1%	1%	1%	1%	1%		31 marzo de 2022	Estados Financieros a marzo de 2022	A corte marzo de 2022, el resultado de este indicador corresponde a un no cumplimiento del -21%	0%	16/09/2022	Estados Financieros a junio 30 de 2022, el resultado de este indicador al trimestre corresponde a un no cumplimiento del -14%	0,00%								0,00%	0,00%	
Debilidad en recursos propios frente a FONTC	Medir los recursos propios el aporte del FONTC	Aumentar la consecución de recursos propios	Aumento de recursos propios	TOTAL RECURSOS PROPIOS /TOTAL DE INGRESOS	%	48%	1%	1%	1%	1%		31 marzo de 2022	Estados Financieros a marzo de 2022	A corte marzo de 2022, el resultado de este indicador corresponde al 10%	25%	16/09/2022	Estados Financieros a junio 30 de 2022, el resultado de este indicador corresponde al 56%	25,00%								0,00%	50,00%	
													PROMEDIO TOTAL															