

**RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA – RTVC**

**RESOLUCIÓN No. 0173**

**(09 de junio de 2021)**

*“Por la cual se adopta la Metodología para Medición del impacto de las Capacitaciones en RTVC”*

**LA GERENTE (E) DE RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA -RTVC-**

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, y en especial las conferidas por el Decreto 3912 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 489 de 1998, Resolución 01204 del 24 de mayo de 2021 expedida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra *"Es obligación del Estado y los empleados ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes la requieran"*.

Que el artículo 3 del Decreto No. 3912 de 2004, en concordancia con lo previsto en los literales a) e i) del artículo 19 de los Estatutos de la Entidad, atribuyen al Gerente entre otras, las siguientes funciones relativas a:

*“(...) a) Dirigir la Administración de RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA RTVC, para lo cual atenderá la gestión diaria de los negocios y actividades de la misma, de acuerdo con las disposiciones legales y estatutarias y ejecutará las decisiones que al respecto adopten la Junta de Socios y la Junta Directiva.*

*i) Dirigir las Relaciones Laborales de la Entidad, de conformidad con el régimen legal de sus servidores. (...)*

Mediante los Decretos No. 3913 y 4238 del 2004, se aprobó la planta de personal de empleados públicos y de trabajadores oficiales de RTVC respectivamente.

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se constituyó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los Empleados del Estado, con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores públicos del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción.

Que el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 define como obligaciones de las entidades públicas:

*“(...) ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:*

*a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;*

*b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;*

*(...)*

*d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;*

*(...)*

*f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;*

*h. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;(...)*

Que el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece las obligaciones de los empleados con respecto a las capacitaciones:

*“(…) ARTÍCULO 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:*

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;*
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;*
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;*
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;*
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista; (…)”*

Que la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, consagra en su artículo 36 que los objetivos para las capacitaciones de los empleados públicos deben estar orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, valores y competencias fundamentales de los empleados con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional.

Que el Decreto Nacional No. 1227 de 2005, al reglamentar parcialmente la Ley 909 de 2004, en su artículo 67 estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación el cual orientará en el desarrollo de las evaluaciones de capacitación y de su impacto. Así mismo se analizará y estudiará los cambios en el desempeño de sus áreas de trabajo y seguimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación que buscará medir el impacto y resultados de las capacitaciones.

Que el Decreto Nacional No. 4665 de 2007, actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, por medio del cual estableció que los planes de capacitación deben responder a los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimiento de las áreas de trabajo y de los empleados.

Que mediante la Resolución No. 028 del 17 de enero de 2017, se adoptó en RTVC la metodología para medir el impacto de las capacitaciones.

Que la Coordinación de Gestión del Talento Humano, con base en la aplicación de la metodología aplicada desde 2017, desarrolló una metodología adecuada a las necesidades de RTVC, la cual permitirá medir variables como el nivel de reacción y satisfacción, aprendizaje, comportamiento y resultados, las cuales están contempladas en la metodología propuesta por Kirk Patrick.

Los planes de capacitación deben contener orientaciones estructurales, con una visión de largo alcance, sobre la formación y capacitación que se requiere para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz, incluyendo el mejoramiento de competencias laborales, apuntando siempre hacia la consecución de logros y metas institucionales.

Por lo anteriormente expuesto,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar la metodología para medir el impacto de las capacitaciones en RTVC cuya aplicación será para los Servidores Públicos, y el cual hace parte integral del presente Acto Administrativo.

**PARÁGRAFO:** El Plan de capacitación, será financiado a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto de la entidad y será ejecutado de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la Entidad.

**ARTICULO SEGUNDO:** El comité de Institucional de Gestión y Desempeño de Radio Televisión Nacional de Colombia -RTVC- será el encargado de la coordinación y actualización de los Planes de Capacitación, a través de la Coordinación de Gestión del Talento Humano.

**ARTICULO TERCERO:** La presente resolución se publicará en la Intranet de la Entidad.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente Resolución rige en sus efectos jurídicos vinculantes a partir de la fecha de su publicación en la intranet, y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, en particular la resolución 028 de 2017.

**ARTÍCULO QUINTO:** Conforme lo establecido en el artículo 75 del CPACA, contra el presente Acto Administrativo no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., a los nueve (9) días del mes de junio de 2021.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**JUANA AMALIA GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**  
Gerente Encargado  
Según Resolución Mintic No. 01204 del 24 de mayo de 2021

Vo.Bo: Juliana Santos Ramírez - Jefe de Oficina Asesora Jurídica  
Revisó: Erika Johanna Ardila Cubillos – Coordinadora de Gestión Jurídica  
Revisó: Diana Carolina Sánchez Castillo – Contratista OAJ  
Vo.Bo: Katherine Cruz Faraco–Coordinador Gestión del Talento Humano  
Elaboró: Paula Andrea Caicedo - Profesional Especializado GTH  
Carolina Carranza O- Contratista Apoyo OAJ