

**RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA
SISTEMA DE MEDIOS PÚBLICOS**

Plan de Capacitación y Entrenamiento RTVC

Enero 2022, Bogotá D.C.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO	3
2. ALCANCE	5
3. ALINEACIÓN ESTRATEGICA	5
4. OBJETIVO GENERAL.....	5
4.1 Objetivos Específicos.....	6
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	6
5.1 Lineamientos Conceptuales:.....	6
5.2 Lineamientos Metodológicos:.....	9
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
7. TIPOS DE CAPACITACIÓN	14
7.1 Áreas:	14
7.2 Programa De Capacitación:.....	14
8. OFERTA DE CAPACITACIÓN	15
9. PRESUPUESTO	19
10. SEGUIMIENTO A EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	19
11. INDICADORES DE EVALUACIÓN	20
11.1. EVALUACIÓN DE EFICACIA	20
11.2. EVALUACIÓN DE IMPACTO	21
12. CRONOGRAMA.....	21

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación y Entrenamiento es un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual, se adquieren o desarrollan conocimientos o habilidades específicas relativas al trabajo desempeñado.

El proceso de entrenamiento, formación y capacitación es fundamental para conseguir el desarrollo, la retención y la potencialización del talento en las organizaciones, por esta razón, es fundamental el diseño de un programa de perfeccionamiento que permita fortalecer capacidades técnicas y competencias blandas brindando un desarrollo integral de los colaboradores.

Uno de los objetivos estratégicos de la entidad, enmarca el fortalecimiento de la gestión organizacional y empresarial de RTVC, enfocándola hacia la eficiencia institucional, la innovación, la transformación del talento humano y la generación de buenas prácticas.

Con el diseño de este plan esperamos que el talento humano se convierta en una ventaja competitiva que aporte valor y contribuya a conseguir los objetivos generales de la entidad.

Razón por la cual, mediante este documento, se busca dar cumplimiento a los procesos y procedimientos propios de la entidad, a través de la normativa vigente, dando alcance y lineamientos a las capacitaciones previstas para el talento humano de RTVC para el año 2022.

1. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Marco Legal

NORMATIVIDAD	DETALLE
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53.	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto 1567 de 1998 Sentencia 1163 de 2000	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 15, Art. 36, Art. 65, Art. 66 y Art. 68.	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los

NORMATIVIDAD	DETALLE
	trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2	Talento Humano Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio
Resolución 004 de 2022 de RTVC	"Por la cual se adopta el Plan de Capacitación de RTVC vigencia 2022"
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Circular Externa 100-010 de 2014	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Resolución No. 0667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"

Fuente: Elaboración Propia

2. ALCANCE

El Plan de Capacitación y Entrenamiento en RTVC, inicia desde la detección de necesidades de capacitación de las áreas y de los grupos internos de trabajo, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia. con la ejecución de este, se busca el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades técnicas y competencias de los servidores públicos de la entidad, orientadas a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión.

3. ALINEACIÓN ESTRATEGICA

A través del Plan de Capacitación y Entrenamiento de RTVC, se propende por fortalecer las habilidades y competencias que les permita cumplir con la misión de la entidad, la cual busca crear, gestionar y difundir contenidos incluyentes y diversos de alta calidad en diferentes plataformas y tecnologías, con el propósito de formar, informar, entretener, educar, salvaguardar el patrimonio audiovisual del país y aportar en la construcción de tejido social, a partir del reconocimiento de la identidad ciudadana, sus preferencias y expectativas.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, apuntaremos al cumplimiento de la visión de Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC, la cual espera posicionarse en el 2022, como un sistema de medios públicos referente en América Latina que conecten culturas y territorios a través de una infraestructura tecnológica moderna, la innovación y la producción de contenidos de vanguardia e interés social que responden a las necesidades y expectativas de la población

Así mismo, desde el Plan de Capacitación y Entrenamiento se contribuirá en la apropiación de los valores institucionales: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Transparencia y Creatividad, para generar un cambio significativo en la cultura organizacional, en cuanto al uso y apropiación de los valores, principios de acción, y prácticas que garanticen la prioridad del interés general en el servicio público, cómo también generar estrategias para prevenir y controlar la aparición de conflicto de intereses en la entidad.

El Plan de Capacitación y Entrenamiento de RTVC, se construye con el fin de aportar al cumplimiento del objetivo estratégico institucional número cinco (5) de la entidad, el cual tiene como propósito *“Fortalecer la gestión organizacional y empresarial de RTVC enfocada hacia la eficiencia institucional, la innovación, la transformación del talento humano y la generación de buenas prácticas”*., enfocándolo en la línea estratégica 2 de este objetivo, la cual, propone *“fortalecer las capacidades del talento humano en cada una de las etapas del servicio generando valor público”*.

4. OBJETIVO GENERAL

Brindar formación y entrenamiento a través de congresos, seminarios, talleres, y/o cursos, que permitan el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades y competencias de los colaboradores de Radio

Televisión Nacional de Colombia - RTVC para incrementar los niveles de productividad y aportar al proceso de transformación del Talento Humano.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar respuesta a las necesidades de capacitación y entrenamiento de las diferentes áreas de RTVC, con el fin de promover el avance en las líneas de acción estratégicas.
- Fortalecer el recurso humano de RTVC en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para el eficiente desempeño de su labor.
- Incentivar la participación de los colaboradores de RTVC en las diferentes actividades diseñadas para lograr una verdadera transformación del talento humano, que permita el desarrollo integral e incrementar la productividad en cada una de las áreas.
- Formar a los líderes para que promuevan el liderazgo y el trabajo en equipo con el fin de mejorar las relaciones laborales y lograr condiciones de trabajo satisfactorias.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
- Aplicar modelos de evaluación que permitan evidenciar la eficacia de la capacitación.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

5.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

Son las actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, que se incluyen anualmente en el Plan de Capacitación y Entrenamiento, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta necesidades de las áreas. Estas capacitaciones buscan fortalecer capacidades técnicas y competencias blandas brindando un desarrollo integral de los colaboradores.

- **CAPACITACIÓN**

“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.” (Decreto 1567 de 1998, Art. 4).

- **ENTRENAMIENTO**

El entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se oriente a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-10 de 2014 - DAFP).

En RTVC, el entrenamiento se basa en el fortalecimiento de las capacidades requeridas para el cumplimiento y desarrollo de las funciones de los servidores, optimizando el uso adecuado de las herramientas tecnológicas diseñadas para facilitar la ejecución de los procesos en la entidad.

- **INDUCCIÓN**

“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7).

En RTVC, la inducción tiene la finalidad de presentar al servidor público temas relacionados con: estructura, misión, visión, valores, objetivos estratégicos, procesos y temas transversales, durante este espacio se dan a conocer las funciones de cada una de las áreas misionales y de apoyo, las cuales aportan para al cumplimiento de la misión y visión de la entidad a través de su quehacer.

- **REINDUCCIÓN**

“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7).

- **FORMACIÓN**

De acuerdo con la normativa vigente está contemplada como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética en el servicio público basada en los principios de la función administrativa.

La formación puede definirse como el proceso de aprendizaje, de adquisición de conocimientos y habilidades que un individuo es capaz de recibir.

- **COMPETENCIA**

Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad

que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

- **SEMINARIO**

Entendido como la reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo sobre alguna materia.

- **TALLER**

Metodología de trabajo en la que se conjugan la teoría y la práctica. Es caracterizada por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes. Un simposio, lectura o reunión se convierte en un taller si son acompañados de una demostración práctica.

- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO**

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

- **EDUCACIÓN INFORMAL**

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- **CONGRESOS**

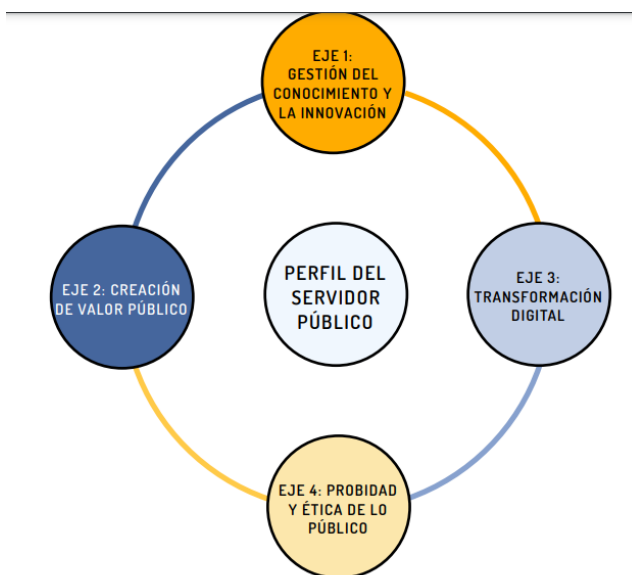
Reunión periódica, en la que, durante uno o varios días, personas de distintos lugares que comparten la misma profesión o actividad presentan conferencias o exposiciones sobre temas relacionados con su trabajo o actividad para intercambiarse informaciones y discutir sobre ellas.

5.2 LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS:

La construcción del Plan de Capacitación y Entrenamiento en RTVC, se basa en los ejes temáticos priorizados propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP., los cuales se mencionan a continuación:

De este modo, el ciclo de formación debe estar orientado por temáticas priorizadas, que partan de la identidad del servidor público, consolidado en los ejes temáticos generales identificados, los cuales están ligados a los objetivos de la capacitación que se expresan en el comportamiento y capacidades de los servidores conducente a resultados. Así mismo, es necesario mencionar que según lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, los ejes temáticos priorizados para fortalecer el perfil del servidor público son los siguientes:

Gráfica 1. Ejes temáticos priorizados



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

- Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer el quehacer de la entidad a través de la implementación de acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de servicios a sus grupos de valor.

- Eje 2. Creación de Valor Público.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano., respondiendo principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento orientados al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

- Eje 3. Transformación Digital.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

(...)

La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación deben incluir temáticas relacionadas con la transformación digital. (DAFP, 2020)

- Eje 4. Probidad y Ética de lo público.

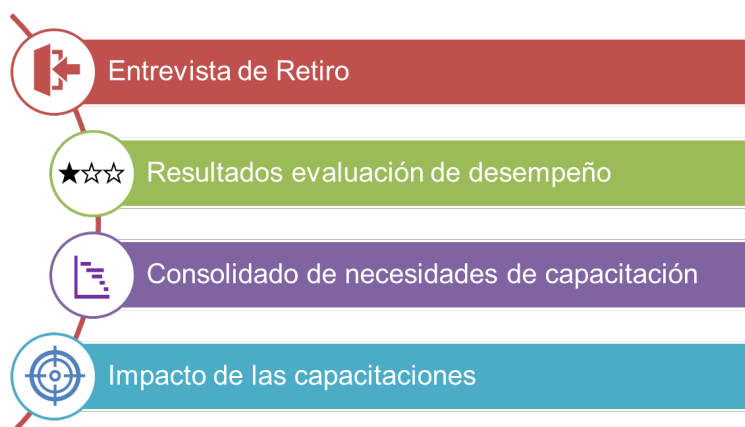
La probidad y ética de lo público, es definida en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, como el reconocimiento de la integridad del ser, profundizando y desarrollando conocimientos y habilidades, modificando y perfilando conductas, haciendo de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de las funciones como servidor público.

6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La construcción del este plan se realiza en colaboración con los líderes de las áreas, quienes, por medio de un formato creado y diligenciado para este fin, envían a la coordinación de Gestión de Talento Humano las necesidades de su área, estas se consolidan y a partir de esta información se crea un listado de temáticas, las cuales son revisadas, consolidadas y clasificadas por frente estratégico de capacitación y estos se articulan con los ejes temáticos del DAFP.

Algunos de los insumos tenidos en cuenta para la construcción del plan están relacionados con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Gráfica 2. Insumos Ciclo de vida del Servidor Público



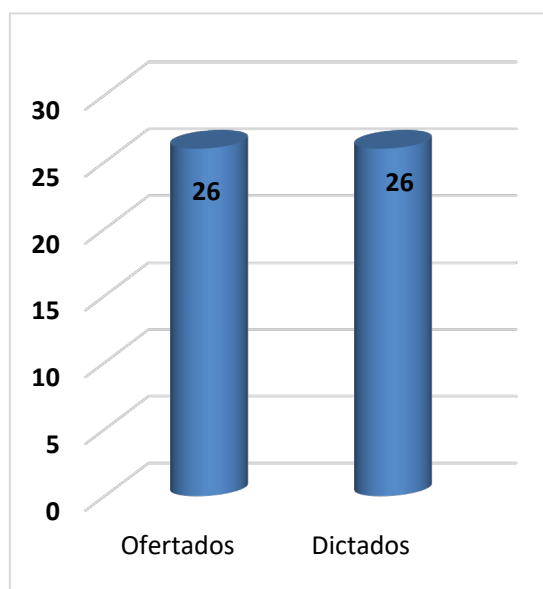
Fuente: Elaboración Propia

En el 2021, se ofertaron temáticas de acuerdo con los 7 frentes estratégicos de capacitación los cuales se encuentran alienados con los ejes propuestos por el DAFP en la Cartilla Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de marzo de 2020.

Tabla 2: Articulación Ejes Temáticos Programa Nacional de Formación y Capacitación con Plan Institucional de Capacitación RTVC

EJES	Frentes Estratégicos RTVC
1. Creación de Valor Público 2. Probidad y ética de lo Público	Temas Normativos
	Temas Funcionales (Capacitación para el cargo)
	Cultura Organizacional
3. Gestión del conocimiento y la innovación	Contenido
	Mercadeo/comercial
4. Transformación digital	Analítica de Datos - Big Data
	Ofimática
	Tecnología

Gráfica 3. Cumplimiento del Plan de Capacitación



Fuente: Elaboración Propia

El manual de evaluación de la eficacia de la capacitación en RTVC, está diseñado a través de la metodología Kirk Patrick, dentro de esta metodología se tienen previsto los impactos de nivel de reacción y aprendizaje, los cuales evidencian los procesos de formación, más allá de las personas y del cumplimiento de las metas y se definen a continuación:

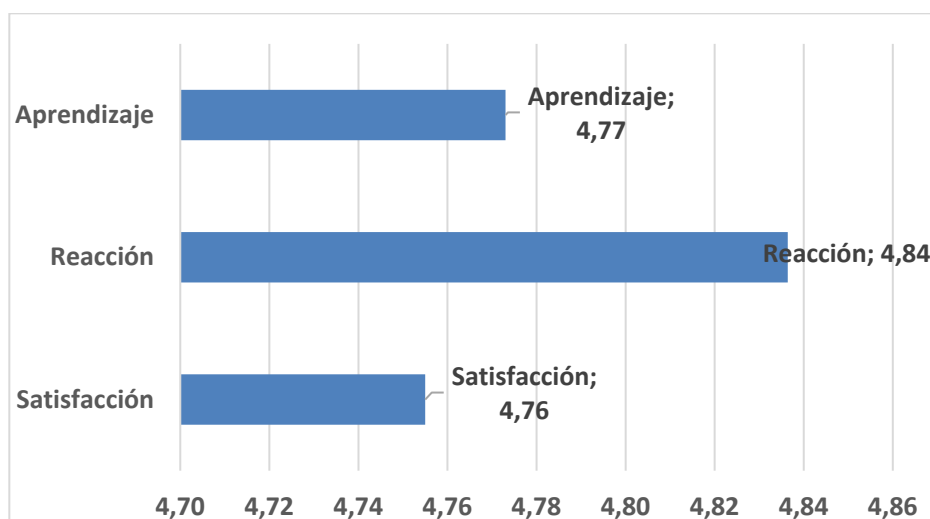
NIVEL DE REACCIÓN: Permitirá concluir el grado en el que los participantes estuvieron satisfechos con el contenido temático, con el enfoque pedagógico, medios didácticos y estrategias utilizadas del programa de capacitación.

NIVEL DE APRENDIZAJE: Es importante tener claro que el aprendizaje de una capacitación no es medible de manera inmediata; ya que hace parte de los conocimientos, técnicas, habilidades y hechos que fueron comprendidos por medio de la capacitación, pero que serán aplicados en su vida laboral.

Los encargados de evaluar estos niveles podrán determinar la reacción de los colaboradores por medio del formato recomendado y así lograr tener un factor decisivo para la toma de decisiones sobre la manera como se están llevando a cabo los planes de capacitación en la Entidad.

Con la implementación de la adaptación de esta metodología, la entidad ha logrado establecer técnicas de evaluación en los programas de formación, con el fin de identificar el impacto de los procesos formativos, los estándares de calidad de estos y como favorecen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Gráfica 4. Impacto Plan de Capacitación 2021



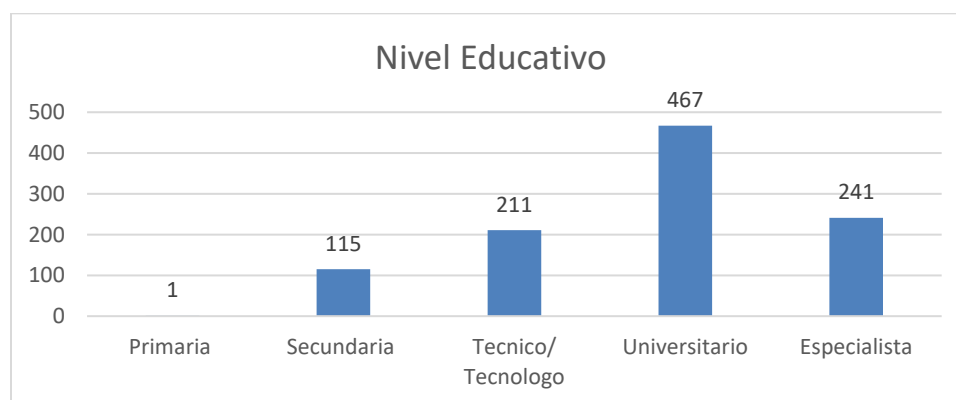
Fuente: Elaboración propia

En RTVC se implementó un instrumento de caracterización de personal, el cual buscó recoger datos importantes de todos los colaboradores de la empresa, que permitan generar un perfil sociodemográfico al interior de la empresa, y se identifiquen necesidades y tomen decisiones basados en datos reales, a continuación, presentamos los principales resultados de la caracterización del personal consolidado con esta medición y que pueden servir para formular estrategias en el Plan Institucional de Capacitación de la Empresa.

El formulario de caracterización fue diligenciado por 1.035 colaboradores de RTVC, entre los que se encuentran personas con empleos de planta de personal y contratistas de prestación de servicios, en esta medición se evidenció que cerca del 45% del personal que trabaja en RTVC tiene estudios universitarios, es decir son profesionales; Un 23% tiene un título de postgrado y un 20% tiene un título de técnico o Tecnólogo.

Del total de personas con título de postgrado alrededor de doscientas cuarenta y un (241) personas, cerca de ochenta y cinco (85) personas, es decir alrededor del 35% tienen título de maestría; Esto significa que si comparamos el total de personas con maestría con el total de personas que diligenciaron el formulario de caracterización, tenemos que cercar del 8% del personal total que trabaja en RTVC tiene un título de maestría.

Gráfica 5. Nivel Educativo Personal RTVC



Fuente: Elaboración Propia

7. TIPOS DE CAPACITACIÓN

Los procesos de capacitación están enmarcados dentro de las siguientes áreas y programas.

7.1 ÁREAS:

Comprende la capacitación institucional y educación continuada, la realización de estudios de educación no formal, como cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias o por los servidores públicos directamente.

a) Área Temática – Funcional

Para contribuir al fortalecimiento de las capacidades requeridas para el adecuado cumplimiento de las funciones específicas del cargo, fomentando la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público, para generar resultados eficientes e introducir prácticas modernas dirigidas a una mejor prestación del servicio.

b) Área Temática – Normativa

Facilitando el entendimiento y la responsabilidad generada en virtud de la calidad de servidor público, se hace necesario la formación en temáticas de que contribuyan al fomento de la participación ciudadana y al cumplimiento de los lineamientos definidos a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y demás requerimientos normativos.

7.2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:

Se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión definido por RTVC, de acuerdo con las políticas, modalidades y áreas, los principales programas de capacitación son:

- **Inducción:** Tiene por objetivo facilitar la adaptación al cargo y a la cultura organizacional de -RTVC-, familiarizándolo con el servicio público y con las funciones generales del Estado, así como informarlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de sus dependencias.
- **Reinducción:** El objetivo de este programa es reorientar el sentido de pertenencia del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios por reformas en la organización del Estado y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la moralidad administrativa. Se adelantarán por lo menos una vez al año a todos los servidores públicos de -RTVC-.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** El funcionario del área que conozca los términos y funciones del cargo será el responsable de enseñar a los funcionarios nuevos los procesos con el fin de facilitar la adaptación y entendimiento del puesto de trabajo
- **Rotación de puestos de trabajo:** Consiste en permitir que un funcionario rote de área o de cargo de acuerdo con su experiencia y formación y a los requerimientos de los proyectos que se estén adelantando en la entidad, esto permitirá el desarrollo personal e institucional.
- **Proyectos especiales:** Permite que los funcionarios de diferentes áreas trabajen en equipo y desarrollen paralelo a sus actividades cotidianas proyectos institucionales que mejoran y fortalecen sus capacidades.
- **Programas anuales de Capacitación:** Se adelantarán a través de cursos, seminarios, simposios, talleres, conferencias, entre otros programas de formación organizados por -RTVC- o por organismos o agentes externos, los cuales dan respuesta a las necesidades de capacitación de las diferentes áreas.
- **Capacitación basada en pasantías, visitas e intercambios interinstitucionales:** Proceso que permite a los servidores compartir experiencias y conocimientos laborales con personas de otras entidades u organismos nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio de equipos de estudio y demás actividades.

8. OFERTA DE CAPACITACIÓN

Tabla 3: Oferta de Capacitación Plan Institucional de Capacitación RTVC 2022

Eje temático	Frentes Estratégicos RTVC	Temas Propuestos
Eje 2: Creación de Valor Público Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	Normativos	El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información. - Estrategias para fomentar la participación ciudadana - Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción. - Racionalización de Trámites. - Rendición de cuentas. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. - Integridad del servidor público - Ética de lo público Servicio al ciudadano - Lenguaje claro - Vocación de servicio y servicio al ciudadano - Diversidad e inclusión en el servicio público - Inclusión laboral para personas con discapacidad - Lengua de señas
Eje 2: Creación de Valor Público		Conflicto de intereses - Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública: - Resolución de conflictos de interés - Resiliencia y solución pacífica de conflictos - Gobernanza para la paz
Eje 4: Probidad y Ética de lo Público		Revisión, actualización, análisis y retroalimentación de las competencias laborales que permitan el mejoramiento el desempeño con eficiencia y productividad de los servidores públicos.
Eje 2: Creación de Valor Público		Actualización temáticas propias del Comité de Convivencia Laboral
Eje 2: Creación de Valor Público		Curso sobre inteligencia artificial
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación	Contenido	Redacción de textos, tipos y características Escritura y redacción de textos: Periodísticos, digitales, Administrativos.
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación Eje 3: Transformación Digital		Redes Sociales Redacción para redes sociales Contenidos para redes sociales Análisis de datos para redes sociales

Eje temático	Frentes Estratégicos RTVC	Temas Propuestos
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación		Producción de contenidos audiovisuales: Diseño e ilustración para contenidos desarrollar contenido audiovisual para dispositivos móviles
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación Eje 3: Transformación Digital		SEO - Nuevas tendencias
Eje 2: Creación de Valor Público	Temas Funcionales - Operación	Gestión de proyectos para entidades públicas: Planeación Estratégica Planeación Financiera Manejo de los indicadores financieros, implementación de la gestión financiera pública en Colombia. Gestión de riesgos
Eje 2: Creación de Valor Público		Curso de contabilidad básica enfocado al Manejo y control de activos fijos
Eje 2: Creación de Valor Público		Presentaciones de alto impacto Lenguaje y expresión corporal
Eje 2: Creación de Valor Público		Técnicas de Ventas
Eje 2: Creación de Valor Público		Contratación Estatal Manejo, reglamentación y uso de la plataforma del SECOP II Sistema de gestión del conocimiento
Eje 2: Creación de Valor Público		Estrategias para la generación y promoción del conocimiento Administración del conocimiento Gestión del aprendizaje institucional Planificación y organización del conocimiento
Eje 2: Creación de Valor Público		Metodologías ágiles
Eje 2: Creación de Valor Público		Formación digital en auditoría
Eje 3: Transformación Digital	Ofimática	Excel (Básico, intermedio, Avanzado)
Eje 3: Transformación Digital		Power BI (Básico, intermedio, Avanzado)

Eje temático	Frentes Estratégicos RTVC	Temas Propuestos
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación	Analítica de Datos - Big Data	Análisis de datos para conocimiento de públicos objetivos y estrategias de contenido y redes sociales Visualización de Datos y Story Telling Ética en la explotación de datos
Eje 3: Transformación Digital	Tecnología	Curso práctico desarrollo web y de aplicaciones móviles (React JS, React Native, Docker, Unit Testing) Capacitación en ITIL. Arquitectura empresarial y gestión de los procesos
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación	Fortalecimiento Institucional	<u>Laboratorio de Innovación:</u> - Conectándonos con la Marca RTVC - Métodos de ideación - Del proyecto a la Cultura - Responsabilidad Social - Anticipación, estrategia para la innovación - Customer Experience & User Experience
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación		<u>Actividades de Aprendizaje Organizacional Interno:</u> • <u>Gestión Administrativa:</u> - Gestión documental y archivo • <u>Oficina de Asesora Jurídica:</u> - Charlas en Derecho de Autor • <u>Coordinación de Planeación:</u> - Política de gestión de la información estadística • <u>CIMA:</u> - Conocimiento y análisis de audiencias. <u>Talento Humano:</u> Competencias comportamentales de RTVC • Comunicación asertiva e Inteligencia Emocional • Liderazgo y trabajo en equipo • Cambio Organizacional y adaptación laboral
Eje 1. Gestión del conocimiento y la Innovación		Congresos de actualización en temas de interés para la entidad: 1. Actualización en temáticas de Control Disciplinario Interno 2. Actualización en temáticas de Control Interno 3. Actualización en temáticas de Talento Humano 4. Actualización en temáticas de Finanzas 5. Actualización en temáticas de Presupuesto 6. Taller aplicado de redacción y argumentación jurídica 7. Actualización Comité de Convivencia laboral

Eje temático	Frentes Estratégicos RTVC	Temas Propuestos
Eje 2: Creación de Valor Público	Oferta del sector Función Pública	Incluir la divulgación de los cursos de Función Pública, ESAP, MinTIC Actualización en MIPG Plan de lucha anticorrupción y transparencia
Eje 2: Creación de Valor Público	Bilingüismo	Promover los cursos del SENA

Fuente: Elaboración Propia

El Plan de Capacitación para cada vigencia, se construye dando respuesta a las necesidades expuestas por las áreas y los servidores públicos de RTVC, como potenciales beneficiarios del mismo, de acuerdo con las funciones propias del empleo.

9. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2021, se contó con un presupuesto aprobado de ciento cuarenta y dos millones cuatrocientos ochenta mil pesos M/Cte (\$142.480.000), los cuales fueron ejecutados de acuerdo con la programación aprobada por el comité Institucional de Gestión y Desempeño correspondiente a 26 temáticas que fueron desarrollados a través de contratación directa con la Universidad Nacional de Colombia, y se dio cumplimiento al 100% del Plan de Capacitación 2021.

Para la vigencia 2022, se asignó un presupuesto de ciento setenta y tres millones treinta y un mil cien pesos M/Cte (\$173.031.100), los cuales serán ejecutados de acuerdo con la programación aprobada por el comité Institucional de Gestión y Desempeño del 20 de diciembre de 2021 y serán desarrollados a través del contrato suscrito con la Universidad Nacional de Colombia.

10. SEGUIMIENTO A EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se proponen dos tipos de seguimiento: uno sobre los programas específicos de capacitación denominado seguimiento de primer orden, y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

Para el seguimiento de primer orden se diligenciará el instrumento de lista de chequeo en donde se relacionarán aspectos de cada una de las actividades desarrolladas en el periodo en el que se medirá entre otras algunas de las siguientes variables:

- Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
- Cumplimiento de fechas de inscripciones.
- Número de inscritos.
- Cumplimiento fecha de inicio.

- Cumplimiento del cronograma de actividades y/o sesiones de capacitación.
- Cumplimiento de los capacitadores.

Y para el seguimiento de segundo orden se realizará sobre el Plan Operativo del PIC, Obteniendo una visión mas general o global del conjunto de programas que determino la empresa para resolver las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos. Utilizando el instrumento que podemos observar a continuación:

Tabla 4. Instrumento de seguimiento segundo orden PIC

Matriz del Plan Operativo								
Eje del PNFC 2020-2030	Temáticas del PNFC 2020- 2030	Estrategia Institucional	Actividades	Realizada SI- NO	¿Por qué?	Acción de Mejora	Meta Planteada	Avance en la Meta

Fuente: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP

11. INDICADORES DE EVALUACIÓN

11.1. EVALUACIÓN DE EFICACIA

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

Tabla 5. Indicadores PIC

Nombre del Indicador	Formula	Frecuencia
Porcentaje avance en la ejecución del PIC 2022	(Número de actividades de capacitaciones ejecutadas / Número de actividades programadas) *100	Semestral
Cobertura de las jornadas de capacitación para fortalecer las competencias de los servidores	(Número de servidores capacitados /Total de servidores) *100	Semestral

Fuente: Elaboración Propia

11.2. EVALUACIÓN DE IMPACTO

En este momento, la evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan. Así mismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada.

La medición del impacto de la capacitación se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

- ✓ Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.
- ✓ La medición del impacto se realiza a los dos (2) meses de la capacitación y se mide a través de un instrumento virtual (encuesta electrónica “Evaluación de Eventos Segunda Fase)
- ✓ Impacto de Capacitación PIC) definida por el GDH.

Capacitaciones con presupuesto aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que tenga una evaluación inicial y otra final.

12. CRONOGRAMA

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1	Conectándonos con la marca RTVC RTVC como parte de nuestro A.D.N. El ADN de la marca y los colaboradores Cómo impactar con la marca RTVC	Laboratorio de Innovación	6																																												
2	Métodos y herramientas Métodos de base racional Métodos de base intuitiva	Laboratorio de Innovación	4																																												
3	Redacción de textos tipos y características Escritura y redacción de textos Periodísticos , digitales, Administrativos	Universidad Nacional	30																																												
4	Contratación Estatal Manejo, reglamentación y uso de la plataforma del SECOP II	Universidad Nacional	12																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
5	Del Proyecto a la Cultura Gestión de la Innovación: del proyecto a la cultura Radar de la Innovación Stakeholders mapping Valor agregado Pensamiento de diseño para la innovación: proyectos de innovación	Laboratorio de Innovación	10																																												
6	Responsabilidad Social Orientación a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) Estrategias de RSE corporativa RSE y Marketing	Laboratorio de Innovación	6																																												
7	Charlas en Derecho de Autor 1. Casos Famosos de Derecho de Autor	Oficina de Asesora Jurídica	2																																												
8	Excel (Básico)	Universidad Nacional	16																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
9	El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información. • Estrategias para fomentar la participación ciudadana Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción. Racionalización de Trámites. Rendición de cuentas. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. • Integridad del servidor público • Ética de lo público • Servicio al ciudadano • Lenguaje claro • Vocación de servicio y servicio al ciudadano • Diversidad e inclusión en el servicio público • Inclusión laboral para personas con discapacidad	Universidad Nacional	12																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
	Lengua de señas																																														
10	Curso de contabilidad básica enfocado al Manejo y control de activos fijos	Universidad Nacional	12																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
11	Conflicto de intereses • Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública • Resolución de conflictos de interés • Resiliencia y solución pacífica de conflictos • Gobernanza para la paz	Universidad Nacional	4																																												
12	Redes Sociales Redacción para redes sociales Contenidos para redes sociales Análisis de datos para redes sociales	Universidad Nacional	24																																												
13	Presentaciones de alto impacto Lenguaje y expresión corporal	Universidad Nacional	8																																												
14	Curso práctico desarrollo web y de aplicaciones móviles (React JS, React Native, Docker, Unit Testing)	Universidad Nacional	8																																												
15	Excel (intermedio)	Universidad Nacional	16																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
16	Customer experience/ User experience Journey Map y herramientas para construir el customer experience User experience y cómo aplicarlo a RTVC Alineando las áreas para la perfecta experiencia de usuario	Laboratorio de Innovación	7																																												
17	Módulo en técnicas de auditoría para control interno (12 horas)	Universidad Nacional	12																																												
18	Gestión de proyectos para entidades públicas Planeación estratégica Planeación Financiera manejo de los indicadores financieros, implementación de la gestión financiera pública en Colombia. Gestión de riesgos	Universidad Nacional	32																																												
19	Técnicas de Ventas (actualización en temas comerciales y técnicas de ventas)	Universidad Nacional	16																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
20	Anticipación, estrategia para la innovación. Roadmap aplicados a la innovación Canvas trend innovación	Laboratorio de Innovación	4																																												
21	Excel (Avanzado)	Laboratorio de Innovación	16																																												
22	Power BI (Básico)	Universidad Nacional	8																																												
23	Capacitación en ITIL. Arquitectura empresarial y gestión de los procesos	Universidad Nacional	16																																												
24	Power Bi (Intermedio)	Universidad Nacional	8																																												
25	Producción de contenidos audiovisuales Diseño e ilustración para contenidos desarrollar contenido audiovisual para dispositivos móviles.	Universidad Nacional	16																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
26	Sistema de gestión del conocimiento: - Estrategias para la generación y promoción del conocimiento - Administración del conocimiento - Gestión del aprendizaje institucional - Planificación y organización del conocimiento	Universidad Nacional	16																																												
27	SEO - Nuevas tendencias	Universidad Nacional	8																																												
28	Power Bi (Avanzado)	Universidad Nacional	8																																												
29	Análisis de datos: Análisis de datos para conocimiento de públicos objetivos y estrategias de contenido y redes sociales	Universidad Nacional	24																																												
30	Visualización de Datos y Story Telling	Universidad Nacional	12																																												
31	Ética en la explotación de datos	Universidad Nacional	2																																												
32	Temas de inteligencia artificial	Universidad Nacional	24																																												

ID	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	No. Horas	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
ACT				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
33	Gestión documental y archivo	Gestión Administrativa	2																																												
34	Supervisión de Contratos	Oficina de Asesora Jurídica:	2																																												
35	Política de gestión de la información estadística	Coordinación de Planeación	2																																												
36	Conocimiento y análisis de audiencias.	CIMA	2																																												

