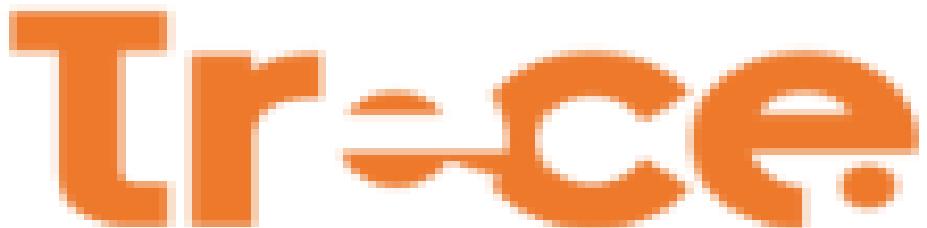


**PLAN ANUAL DE  
CAPACITACIONES  
TEVEANDINA SAS.  
VIGENCIA 2026.**



## **1. INTRODUCCIÓN.**

El Plan Anual de Capacitaciones 2026 del Canal Regional de Televisión TEVEANDINA S.A.S. - Canal Trece se formula como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de las competencias técnicas, administrativas, operativas y comportamentales de los colaboradores de la entidad. Este plan responde a las necesidades institucionales identificadas por cada área, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y los objetivos misionales del canal.

A través de este plan se busca promover el desarrollo del talento humano, mejorar el desempeño laboral, fortalecer la cultura organizacional, garantizar el cumplimiento normativo y contribuir a la prestación de un servicio público de televisión con calidad, transparencia e innovación.

## **2. ALCANCE.**

El presente Plan Anual de Capacitaciones aplica para todas las áreas de TEVEANDINA S.A.S. - Canal Trece, incluyendo Planeación, Control Interno, Producción, Tecnologías de la Información, Comunicaciones, Contratación y Seguridad y Salud en el Trabajo. Comprende las actividades de capacitación, inducción, reinducción, sensibilización y fortalecimiento de competencias programadas para la vigencia 2026.

## **3. OBJETIVOS.**

### **3.1. OBJETIVO GENERAL.**

Fortalecer las competencias técnicas, administrativas, operativas y comportamentales de los colaboradores del Canal Trece, mediante la ejecución de un Plan Anual de Capacitaciones alineado con los objetivos estratégicos institucionales, el MIPG y el SG-SST, que contribuya al mejoramiento del desempeño, la gestión del talento humano, el bienestar laboral y la mejora continua.

### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ Desarrollar competencias técnicas y especializadas acordes con las funciones de cada área.
- ✓ Fortalecer habilidades blandas como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo e innovación.
- ✓ Promover una cultura organizacional basada en la ética, la inclusión, la diversidad y el respeto.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de los lineamientos normativos relacionados con capacitación, control interno y gestión del talento humano.
- ✓ Fortalecer la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- ✓ Contribuir a la prevención de riesgos laborales y al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ Mejorar los procesos institucionales mediante la apropiación de buenas prácticas y herramientas tecnológicas.

#### 4. MARCO NORMATIVO.

El Plan Anual de Capacitaciones 2026 se fundamenta en el siguiente marco normativo:

**Normativa:** Constitución Política de Colombia

**Tema:** Principios constitucionales del empleo público, trabajo digno y función administrativa.

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Planeación Institucional
- ✓ Control Interno y Transparencia

**Normativa:** Ley 909 de 2004 – Gestión del empleo público y desarrollo del talento humano

**Tema:** Administración del empleo público, mérito, carrera administrativa y desarrollo del talento humano.

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Planeación de la planta de personal
- ✓ Reclutamiento, selección e inducción
- ✓ Evaluación del desempeño

**Normativa:** Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

**Tema:** Gestión del Talento Humano

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Vinculación y desvinculación
- ✓ Capacitación y bienestar
- ✓ Evaluación del desempeño laboral

**Normativa:** Decreto 612 de 2018 – Planes institucionales integrados

**Tema:** Articulación y seguimiento de los planes institucionales.

**Proceso relacionado con la norma:** Implementación de medidas para promover la transparencia y prevenir la corrupción.

**Normativa:** Decreto 1567 de 1998

**Tema:** Bienestar Social y Estímulos

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Planeación Institucional
- ✓ Talento Humano (Plan de Bienestar, Capacitación, SST e Incentivos)
- ✓ Seguimiento y control de planes

**Normativa:** Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

**Tema:** Integración de planeación, gestión y control para la mejora del desempeño institucional.

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Planeación Institucional
- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Control Interno
- ✓ Gestión del Desempeño Institucional

**Normativa:** Ley 1562 de 2012 – Sistema General de Riesgos Laborales

**Tema:** Responsabilidades en la prevención de riesgos laborales y protección del trabajador.

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- ✓ Gestión del Riesgo Laboral
- ✓ Prevención y promoción de la salud laboral

**Normativa:** Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Tema:** Implementación del SG-SST bajo el ciclo PHVA.

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Identificación de peligros y control de riesgos
- ✓ Seguimiento y mejora continua del SG-SST

**Normativa:** Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST

**Tema:** Definición de estándares mínimos obligatorios del SG-SST.

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Evaluación de cumplimiento normativo
- ✓ Auditoría y mejora del SG-SST

**Normativa:** Normativa interna y políticas institucionales del Canal Trece – TEVEANDINA S.A.S.

**Tema:** Lineamientos internos para la gestión administrativa, humana y operativa.

**Proceso relacionado con la norma:**

- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Planeación Institucional
- ✓ Control Interno y cumplimiento normativo

## 5. POBLACIÓN OBJETO.

La población objeto del Plan Anual de Capacitaciones está conformada por:

- ✓ Servidores públicos
- ✓ Trabajadores oficiales
- ✓ Contratistas
- ✓ Practicantes

- ✓ Miembros de comités institucionales (COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencias)

La participación se realizará de acuerdo con las funciones, responsabilidades y necesidades específicas de cada grupo y área.

## **6. DIAGNOSTICO BASE.**

El diagnóstico base del Plan Anual de Capacitaciones 2026 se construyó a partir de:

- ✓ Identificación de necesidades de capacitación reportadas por cada área.
- ✓ Resultados de evaluaciones de desempeño.
- ✓ Requerimientos normativos asociados a MIPG, SG-SST y Control Interno.
- ✓ Cambios en procesos, tecnologías y lineamientos institucionales.
- ✓ Necesidades de fortalecimiento de comités y equipos de trabajo.
- ✓ Este diagnóstico permitió priorizar temáticas estratégicas y técnicas alineadas con los objetivos institucionales.

El diagnóstico indica que la organización se encuentra completamente dotada de personal para todos los niveles jerárquicos. Para 2026, se recomienda mantener un seguimiento continuo para identificar vacantes emergentes, rotación de personal y posibles necesidades por expansión de proyectos.

## **7. PLAN DE CAPACITACIONES POR ÁREA.**

### **7.1. Planeación.**

<b>TEMÁTICA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>FECHA ESTIMADA</b>	<b>MODALIDAD</b>
<b>IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG</b>	Fortalecer conocimientos técnicos y prácticos para mejorar la implementación del MIPG desde el rol de Control Interno.	Febrero 2026	Virtual
<b>LIDERAZGO ÉTICO</b>	Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes que promuevan el diálogo y la retroalimentación constante	Mayo 2026	Virtual
<b>LENGUAJE CLARO</b>	Adoptar un estilo de comunicación sencillo, comprensible y accesible que fortalezca la confianza ciudadana y la transparencia institucional	Junio 2026	Virtual
<b>INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD</b>	Fomentar la generación de ideas innovadoras para la mejora de procesos y servicios	Julio 2026	Virtual
<b>LIDERAZGO INCLUSIVO Y DIVERSO</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad	Septiembre 2026	Virtual

### **7.2. Control interno.**

<b>TEMÁTICA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>FECHA ESTIMADA</b>	<b>MODALIDAD</b>
<b>REPORTE DE INFORMACIÓN – RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA</b>	Brindar información relevante sobre características e implicaciones administrativas y disciplinarias del reporte de información interna y externa.	Semestral (marzo y agosto)	Virtual.

### **7.3. Producción.**

<b>TEMÁTICA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>FECHA ESTIMADA</b>	<b>MODALIDAD</b>
<b>MANEJO Y USO DE EQUIPOS TIC</b>	Fortalecer los conocimientos y habilidades de camarógrafos y realizadores en el manejo, uso adecuado y mantenimiento básico de los equipos audiovisuales, promoviendo prácticas correctas de operación, limpieza y cuidado, con el fin de garantizar su óptimo funcionamiento, prolongar su vida útil y asegurar la calidad en las producciones.	10 de febrero de 2026	Presencial
<b>LENGUAJE AUDIOVISUAL</b>	Brindar a editores y demás integrantes del equipo audiovisual los conocimientos necesarios para la correcta interpretación y aplicación del manual de marca, asegurando su uso adecuado en los diferentes proyectos audiovisuales, con el fin de mantener la coherencia visual, identidad institucional y cumplimiento de los lineamientos establecidos.	18 de febrero de 2026	Presencial
<b>CAPACITACIÓN LOGÍSTICA (FLOW TRANSPORTE)</b>	Brindar a editores y demás integrantes del equipo audiovisual los conocimientos necesarios para la correcta interpretación y aplicación del manual de marca, asegurando su uso adecuado en los diferentes proyectos audiovisuales, con el fin de mantener la coherencia visual, identidad institucional y cumplimiento de los lineamientos establecidos.	10 de marzo de 2026	Virtual / presencial
<b>MANUAL DE MARCA</b>	Brindar a editores y demás integrantes del equipo audiovisual los conocimientos necesarios para la correcta interpretación y aplicación del manual de marca, asegurando su uso adecuado en los diferentes proyectos audiovisuales, con el fin de mantener la coherencia visual, identidad institucional y cumplimiento de los lineamientos establecidos.	10 de marzo de 2026	virtual/presencial
<b>INTEGRACIONES MENSUALES</b>	Es un espacio mensual de encuentro e intercambio entre los equipos del canal, en el cual se fomenta la integración, la comunicación y el trabajo colaborativo. Durante estas sesiones se comparten avances de los programas in-house, se dialoga sobre el desarrollo de los proyectos, se socializan experiencias, y se comunican avisos e información importante del canal, con el fin de fortalecer la coordinación interna y el crecimiento colectivo.	marzo a diciembre 2026	presencial

### **7.4. Seguridad y Salud en el Trabajo.**

<b>TEMÁTICA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>FECHA ESTIMADA</b>	<b>MODALIDAD</b>
<b>INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN SST</b>	Fortalecer competencias generales	Enero	Virtual / Presencial
<b>CAPACITACIÓN GENERAL EN SST</b>	Actualizar conocimientos normativos y operativos	Enero	Virtual
<b>IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS</b>	Fortalecer la gestión del riesgo	Febrero	Presencial

<b>USO DE EPP</b>	Garantizar el uso adecuado de elementos de protección	Febrero	Presencial
<b>PRIMEROS AUXILIOS</b>	Mejorar competencias en respuesta y atención de emergencias	Marzo	Presencial
<b>CONTROL DEL FUEGO</b>	Fortalecer capacidades de atención de incendios	Marzo	Presencial
<b>EVACUACIÓN</b>	Preparación para una evacuación segura	Marzo	Presencial
<b>MONTAJE BRIGADA DE EMERGENCIAS</b>	Fortalecer estructura de atención	Marzo	Presencial
<b>INSPECCIONES DE SEGURIDAD</b>	Fortalecer la identificación de condiciones inseguras	Abril	Presencial
<b>INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO</b>	Mejorar análisis y reportes	Mayo	Virtual
<b>RIESGO MECÁNICO</b>	Prevención de accidentes	Junio	Presencial
<b>ORDEN Y ASEO</b>	Fortalecer ambientes seguros	Julio	Presencial
<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Sensibilizar en prevención	Agosto	Virtual
<b>INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN COPASST</b>	Fortalecer competencias del comité	Septiembre	Virtual
<b>INDUCCIÓN / REINDUCCIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fortalecer competencias del comité	Septiembre	Virtual
<b>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	Mejorar la gestión de conflictos laborales	Octubre	Virtual
<b>ACOSO LABORAL</b>	Prevenir conductas de acoso	Octubre	Virtual
<b>RIESGO PÚBLICO</b>	Sensibilizar en prevención	Noviembre	Virtual
<b>ESTILOS DE VIDA SALUDABLES</b>	Promover el bienestar integral	Diciembre	Virtual

## 7.5. Talento humano

TEMÁTICA	OBJETIVO	FECHA ESTIMADA	MODALIDAD
<b>INDUCCIÓN AL PLAN DE BIENESTAR</b>	Socializar el plan u promover la participación	Enero	Virtual / Presencial
<b>BUENAS PRÁCTICAS DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Sensibilización al personal en convivencia laboral y relaciones respetuosas	Febrero	Virtual / Presencial
<b>MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL</b>	Fortalecer habilidades para controlar el estrés	Marzo	Virtual / Presencial
<b>ESTILOS DE VIDA SALUDABLES</b>	Promover hábitos saludables	Abril	Virtual / Presencial
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Mejorar la colaboración y comunicación	Mayo	Virtual / Presencial
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Fortalecer la colaboración y comunicación	Junio	Virtual / Presencial
<b>MANEJO DEL TIEMPO</b>	Mejorar organización y productividad	Julio	Virtual / Presencial

<b>PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Sensibilizar sobre factores de riesgo	Agosto	Virtual / Presencial
<b>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	Mejorar la convivencia laboral	Septiembre	Virtual / Presencial
<b>PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</b>	Fomentar ambientes laborales sanos	Octubre	Virtual / Presencial
<b>BIENESTAR FAMILIAR Y SOCIAL</b>	Fortalecer el equilibrio trabajo familia	Noviembre	Virtual / Presencial
<b>MOTIVACIÓN Y PROYECTO DE VIDA</b>	Fortalecer el sentido de propósito	Diciembre	Virtual / Presencial

#### **7.6. Comunicaciones.**

TEMÁTICA	OBJETIVO	FECHA ESTIMADA	MODALIDAD
<b>USO DEL MANUAL DE MARCA Y PRESENCIA INSTITUCIONAL</b>	Garantizar coherencia visual e identidad del Canal Trece.	Segundo semestre 2026	Virtual
<b>USO ADECUADO DE VIVA ENGAGE.</b>	Fortalecer la comunicación interna y el trabajo colaborativo	Segundo semestre 2026	Virtual
<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE ASERTIVO</b>	Mejorar las habilidades comunicativas y relaciones	Segundo semestre 2026	Virtual

#### **7.7. Dirección Jurídica y administrativa**

TEMATICA	OBJETIVO	FECHA ESTIMADA	MODALIDAD
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO APlicada al PROCESO CONTRACTUAL – PLANEACIÓN CONTRACTUAL.</b>	Fortalecer los conocimientos de los servidores y colaboradores involucrados en la gestión contractual, con el fin de prevenir controversias contractuales derivadas de la falta de planeación, en cumplimiento de la Política de Prevención del Daño Antijurídico.	Primer semestre	Virtual
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO APlicada al PROCESO CONTRACTUAL – SUPERVISIÓN CONTRACTUAL.</b>	Fortalecer las competencias relacionadas con la adecuada supervisión de los contratos, orientadas a prevenir controversias contractuales y mitigar riesgos jurídicos asociados a deficiencias en el seguimiento y control contractual.	Segundo semestre	Virtual

#### **7.8. Contratación.**

TEMATICA	FECHA	HORA	MODALIDAD

<b>SUPERVISIÓN DE CONTRATOS</b>	05 de marzo de 2026	09:00 a.m.	Virtual
<b>SUPERVISIÓN DE CONTRATOS</b>	10 de junio de 2026	10:00 a.m.	Virtual
<b>SUPERVISIÓN DE CONTRATOS</b>	08 de septiembre de 2026	10:00 a.m.	Virtual
<b>SUPERVISIÓN DE CONTRATOS</b>	10 de noviembre de 2026	10:30 a.m.	Virtual

### **7.9. Tecnologías de la información T.I.**

<b>TEMATICA</b>	<b>FECHA</b>	<b>MODALIDAD</b>
<b>TICKETS - SOPORTE</b>	23 de marzo de 2026	Virtual
<b>OFFICE 365 - ONEDRIVE</b>	24 de marzo de 2026	Virtual
<b>SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN</b>	25 de marzo de 2026	Virtual
<b>VPN - RED</b>	26 de marzo de 2026	Virtual
<b>ORFEO</b>	27 de marzo de 2026	Virtual
<b>TICKETS - SOPORTE</b>	21 de septiembre de 2026	Virtual
<b>OFFICE 365 - ONEDRIVE</b>	22 de septiembre de 2026	Virtual
<b>SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN</b>	23 de septiembre de 2026	Virtual
<b>VPN - RED</b>	24 de septiembre de 2026	Virtual
<b>ORFEO</b>	25 de septiembre de 2026	Virtual

### **8. CRONOGRAMA INTEGRADO DE CAPACITACIONES.**

Las capacitaciones se desarrollarán durante la vigencia 2026, de acuerdo con la programación establecida por cada área, priorizando los meses de febrero a noviembre. El cronograma podrá ajustarse según necesidades del servicio, disponibilidad de formadores o disposiciones institucionales.

<b>MES</b>	<b>AREA</b>	<b>TEMATICA</b>	<b>MODALIDAD</b>
<b>ENERO</b>	SST	Inducción y Reinducción SST	Virtual / Presencial
	SST	Capacitación General en SST	Virtual
	Talento Humano	Inducción al Plan de Bienestar	Virtual / Presencial
<b>FEBRERO</b>	MIPG	Implementación del MIPG	Virtual
	Producción	Manejo y uso de equipos TIC (10 feb)	Presencial
	Producción	Lenguaje audiovisual (18 feb)	Presencial
	SST	Identificación de peligros	Presencial
	SST	Uso de EPP	Presencial
	Talento Humano	Buenas prácticas de convivencia laboral	Virtual / Presencial
<b>MARZO</b>	Control Interno	Reporte de información – responsabilidad disciplinaria	Virtual
	Producción	Capacitación logística – Flow Transporte (10 mar)	Virtual / Presencial
	Producción	Manual de marca (10 mar)	Virtual / Presencial
	Producción	Integraciones mensuales (mar–dic)	Presencial
	SST	Primeros auxilios	Presencial
	SST	Control del fuego	Presencial
	SST	Evacuación	Presencial
	SST	Montaje brigada de emergencias	Presencial

	Talento Humano	Manejo del estrés laboral	Virtual / Presencial
	Contratación	Supervisión de contratos (05 mar – 9:00 a.m.)	Virtual
	TI	Ciclo TI (23 al 27 mar)	Virtual
<b>ABRIL</b>	SST	Inspecciones de seguridad	Presencial
	Talento Humano	Estilos de vida saludables	Virtual / Presencial
<b>MAYO</b>	MIPG	Liderazgo ético	Virtual
	SST	Investigación de accidentes e incidentes	Virtual
	Talento Humano	Inteligencia emocional	Virtual / Presencial
<b>JUNIO</b>	MIPG	Lenguaje claro	Virtual
	SST	Riesgo mecánico	Presencial
	Talento Humano	Trabajo en equipo	Virtual / Presencial
	Contratación	Supervisión de contratos (10 jun – 10:00 a.m.)	Virtual
<b>JULIO</b>	MIPG	Innovación y creatividad	Virtual
	SST	Orden y aseo	Presencial
	Talento Humano	Manejo del tiempo	Virtual / Presencial
<b>AGOSTO</b>	Control Interno	Reporte de información – responsabilidad disciplinaria	Virtual
	SST	Riesgo psicosocial	Virtual
	Talento Humano	Prevención del riesgo psicosocial	Virtual / Presencial
<b>SEPTIEMBRE</b>	MIPG	Liderazgo inclusivo y diverso	Virtual
	SST	Inducción / Reinducción COPASST	Virtual
	SST	Inducción / Reinducción Comité de Convivencia	Virtual
	Talento Humano	Resolución de conflictos	Virtual / Presencial
	Contratación	Supervisión de contratos (08 sep – 10:00 a.m.)	Virtual
	TI	Ciclo TI (21 al 25 sep)	Virtual
<b>OCTUBRE</b>	SST	Resolución de conflictos	Virtual
	SST	Acoso laboral	Virtual
	Talento Humano	Prevención de acoso laboral	Virtual / Presencial
<b>NOVIEMBRE</b>	SST	Riesgo público	Virtual
	Talento Humano	Bienestar familiar y social	Virtual / Presencial
	Contratación	Supervisión de contratos (10 nov – 10:30 a.m.)	Virtual
<b>DICIEMBRE</b>	SST	Estilos de vida saludables	Virtual
	Talento Humano	Motivación y proyecto de vida	Virtual / Presencial
<b>PRIMER SEMESTRE</b>	Dirección Jurídica y administrativa	Política de Prevención del Daño Antijurídico aplicada al proceso contractual Planeación contractual.	Virtual
<b>SEGUNDO SEMESTRE</b>	Dirección Jurídica y administrativa	Política de Prevención del Daño Antijurídico aplicada al proceso contractual – Supervisión contractual.	Virtual
	Comunicaciones	Uso del Manual de Marca y presencia institucional	Virtual
	Comunicaciones	Uso adecuado de Viva Engage	Virtual
	Comunicaciones	Comunicación y lenguaje asertivo	Virtual

## 9. RESPONSABLES.

- ✓ **Responsable general:** Área de Talento Humano.
- ✓ Responsables por área.

## 10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO.

- ✓ Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Soporte para MIPG – Gestión del Talento Humano.
- ✓ Insumo para Control Interno y auditorías.
- ✓ Evidencia de cumplimiento del SG-SST y Decreto 612 de 2018.

## **11. EVALUACION Y MEJORA CONTINUA.**

### **11.1. Evaluación del plan de capacitaciones.**

- ✓ La evaluación se realizará de manera **periódica y sistemática**, considerando los siguientes aspectos:
- ✓ **Evaluación de ejecución:** verificación del cumplimiento del cronograma, número de capacitaciones realizadas y grado de avance frente a lo programado.
- ✓ **Evaluación de cobertura:** medición de la participación de servidores, contratistas y colaboradores frente a la población objetivo definida.
- ✓ **Evaluación de calidad:** análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas al finalizar cada capacitación.
- ✓ **Evaluación de impacto:** identificación del nivel de aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el desempeño laboral y en la mejora de los procesos institucionales.

Estas evaluaciones se soportarán en los **indicadores de seguimiento del Plan de Capacitaciones**, con periodicidad mensual, trimestral, semestral y anual, según corresponda.

### **11.2. Mecanismo de seguimiento.**

Para garantizar una evaluación efectiva, se utilizarán los siguientes mecanismos:

- ✓ Registros de asistencia y soportes de participación.
- ✓ Encuestas de satisfacción y evaluación de aprendizaje.
- ✓ Informes de seguimiento elaborados por Talento Humano.
- ✓ Resultados de auditorías internas y revisiones de Control Interno.
- ✓ Retroalimentación de líderes de proceso y responsables de área.

### **11.3. Acciones de mejora continua.**

Con base en los resultados de la evaluación, se definirán e implementarán acciones de mejora orientadas a:

- ✓ Ajustar contenidos, metodologías y modalidades de capacitación.
- ✓ Reprogramar actividades no ejecutadas o con baja participación.
- ✓ Fortalecer temáticas estratégicas de acuerdo con brechas de conocimiento identificadas.
- ✓ Optimizar la articulación del Plan de Capacitaciones con los planes institucionales (Bienestar, SG-SST, MIPG y Control Interno).

Las acciones de mejora serán incorporadas en planes de mejoramiento, con responsables y plazos definidos, y serán objeto de seguimiento continuo.

#### **11.4. Cierre y retroalimentación.**

Al finalizar la vigencia, se elaborará un informe de evaluación final del Plan de Capacitaciones, el cual contendrá:

- ✓ Resultados consolidados de los indicadores.
- ✓ Análisis de logros, dificultades y lecciones aprendidas.
- ✓ Recomendaciones para la formulación del Plan de Capacitaciones de la siguiente vigencia.

Este ejercicio de evaluación y mejora continua contribuirá al fortalecimiento del desempeño institucional, la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Canal Trece – TEVEANDINA S.A.S.

El presente Plan Anual de Vacantes 2026 será sometido a aprobación del Gerente General y la Dirección de Talento Humano, asegurando su validez y aplicación formal en la organización.

#### **12. ANEXOS.**

- ✓ Marco normativo aplicable.
- ✓ Cronograma integrado de capacitaciones.
- ✓ Matriz de temáticas del plan de capacitaciones.
- ✓ Indicadores de seguimiento del plan de capacitaciones
- ✓ Instrumento de evaluación
- ✓ Planes de mejoramiento.
- ✓ Evidencias de la ejecución:

Soportes documentales y digitales que evidencian la ejecución de las capacitaciones, tales como:

- Actas y memorias de capacitación.
  - Presentaciones y material pedagógico.
  - Registros fotográficos.
  - Certificados de participación.
- ✓ Informe de seguimiento y cierre.