
RESULTADOS PLAN DE CAPACITACIÓN 2024



ENERO 2024

Canal Capital

Creado por: Recursos Huma

CanalCapitalOficial 

@canalcapital 

@CanalCapitalBogota 

@CanalCapital 

@CanalCapital 



EN EL
CORAZÓN
DE **BOGOTÁ** 

Contenido

Contenido

PORTADA	1
Introducción.....	3
Plan de Capacitación Canal Capital 2024	3
Objetivo	3
Modalidades de capacitación aplicadas.....	4
Cursos Cortos de Aprendizaje con Certificación.....	4
Certificación por Competencias Laborales.....	5
Capacitaciones Internas para Conocer los Procedimientos de las Diferentes Áreas al Interior de Canal Capital.....	6
Metodología y evaluación.....	6
Gestión de resultados y acciones de mejora.....	7
Capacitaciones Realizadas en Canal Capital – 2024.....	7
Capacitaciones por Contrato Seleccionadas Según el Cronograma y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	9
Evaluación y Metodología.....	9
Impacto y Resultados.....	10
Lista de Temas de Capacitación por Contrato.....	11
Capacitaciones Dictadas por Entidades Distritales y No Programadas para el Fortalecimiento de la Ética y Valores Públicos.....	12
Resultados plan de capacitación 2024	14
Conclusión.....	14

Introducción

Plan de Capacitación Canal Capital 2024

En Canal Capital, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo integral de nuestro talento humano, alineando las acciones del **Plan de Capacitación 2024** con la misión y visión de la entidad. Nuestro propósito es fortalecer las competencias, habilidades y actitudes de nuestros funcionarios y colaboradores, garantizando que desempeñen sus funciones de manera efectiva, ética y profesional, en beneficio de la entidad y de la ciudadanía.

Durante la vigencia 2024, se implementaron diversas iniciativas formativas con el objetivo de capacitar a nuestros equipos de trabajo, brindándoles las herramientas necesarias para enfrentar los retos y desafíos tanto del entorno institucional como de su desarrollo profesional. Estas actividades, alineadas con los valores fundamentales de Canal Capital, han buscado promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la mejora continua, elementos esenciales para el éxito de nuestra misión.

A continuación, se presentan las acciones y programas implementados a lo largo de 2024, así como los resultados obtenidos a través de las evaluaciones y encuestas de satisfacción, las cuales nos han permitido medir el impacto de la capacitación y el grado de apropiación de los conocimientos adquiridos por nuestros servidores públicos.

Objetivo

Presentar los resultados alcanzados en la gestión del **Plan de Capacitación 2024** de Canal Capital, evidenciando el nivel de apropiación y desarrollo de competencias profesionales, habilidades y valores institucionales por parte de los funcionarios y colaboradores. Este informe destaca el impacto de las actividades de capacitación implementadas durante la vigencia 2024, mostrando cómo contribuyen al fortalecimiento de la calidad del servicio público y al cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.

Modalidades de capacitación aplicadas



Cursos Cortos de Aprendizaje con Certificación

Durante 2024, Canal Capital ofreció a sus colaboradores la posibilidad de participar en una amplia variedad de **cursos cortos de aprendizaje** , diseñados para proporcionar conocimientos prácticos y aplicables a sus funciones. Estas capacitaciones, realizadas principalmente a través de **plataformas virtuales** , fueron promovidas mediante **invitaciones y divulgación general** , facilitando el acceso y la flexibilidad para que los funcionarios interesados pudieran participar según su disponibilidad y necesidades individuales.

Aunque no siempre fue posible hacer un seguimiento preciso de los participantes en cada curso, Canal Capital cumplió con el compromiso de **invitar y sensibilizar a todos los funcionarios y colaboradores** sobre la importancia de fortalecer sus competencias. Entre las capacitaciones ofrecidas, los únicos cursos de carácter **obligatorio** para todos los funcionarios fueron el de **Derechos Humanos** y el de **Integridad en la Función Pública** , por su relevancia directa en el cumplimiento de los lineamientos éticos y normativos del sector público.

Además, los certificados de los cursos virtuales, descargables al finalizar, representan un valioso aporte a la **hoja de vida de los funcionarios** , así como al desempeño de sus funciones diarias, al enriquecer sus conocimientos y capacidades técnicas.

Algunas de las entidades que ofrecieron estos cursos fueron el **SENA** , la **Veeduría Distrital** , la **Función Pública** , el **Departamento Administrativo del Servicio Civil** , la **Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)** , la **Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá** y el **Aula del Saber Distrital** .

Entre los cursos destacados a los que se invitó a participar se encuentran:

- **Curso en Derechos Humanos (obligatorio)**
- **Integridad en la Función Pública (obligatorio)**
- **Veedurías Ciudadanas**
- **Cualificación de Atención a la Ciudadanía**
- **Excel Intermedio y Avanzado**

- Políticas Públicas
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- Supervisión de Contratos Estatales
- Innovación Pública
- SARLAFT
- Access
- Procesos de Contratación en Línea

Estas iniciativas formaron parte del esfuerzo continuo de Canal Capital por **fomentar una cultura de aprendizaje y desarrollo profesional**, en línea con los estándares de desempeño requeridos y las necesidades de la entidad, asegurando un impacto positivo en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.



Certificación por Competencias Laborales

En 2024, un grupo de funcionarios de Canal Capital, que a lo largo de su trayectoria en la entidad habían desarrollado competencias de manera empírica sin contar con una certificación formal, tuvo la valiosa oportunidad de validarlas mediante un proceso de **certificación por competencias laborales**. Este enfoque se diseñó para reconocer y acreditar oficialmente los conocimientos adquiridos a través de la experiencia práctica, fortaleciendo el perfil profesional de los colaboradores.

El proceso de certificación fue liderado por el **SENA** e incluyó dos componentes principales: una **prueba de conocimientos teóricos** y una **evaluación técnica** aplicada en el campo correspondiente. Aquellos funcionarios que demostraron un desempeño destacado en ambas pruebas recibieron la certificación, obteniendo así un reconocimiento formal de sus habilidades.

Durante este periodo, la certificación estuvo orientada especialmente hacia la competencia **“Registrar imágenes de acuerdo con técnicas y especificaciones del proyecto audiovisual”**, dirigida al personal técnico de Canal Capital. Este grupo, compuesto por colaboradores altamente experimentados en la producción audiovisual, tuvo la oportunidad de validar y formalizar su capacidad para operar equipos, registrar imágenes y cumplir con los estándares técnicos necesarios para proyectos audiovisuales de alta calidad.

Esta modalidad de certificación no solo beneficia a los funcionarios, al respaldar oficialmente su conocimiento, sino que también impacta positivamente en la entidad. Al contar con un equipo técnico certificado, Canal Capital garantiza que sus procesos audiovisuales se realicen bajo estándares de calidad y profesionalismo, reforzando su liderazgo en la producción de contenido cultural y público.

Además, este reconocimiento reafirma el compromiso de Canal Capital con el desarrollo profesional de sus colaboradores, valorando y potenciando la experiencia acumulada en el ejercicio de sus funciones diarias. Este tipo de iniciativas contribuyen al fortalecimiento institucional, al tiempo que brindan a los funcionarios la oportunidad de ampliar sus horizontes laborales con una certificación formal y avalada a nivel nacional.



Capacitaciones Internas para Conocer los Procedimientos de las Diferentes Áreas al Interior de Canal Capital

Con el propósito de fortalecer los conocimientos, habilidades y capacidades de los funcionarios de Canal Capital, durante el periodo 2024 se desarrollaron múltiples capacitaciones internas, alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad. Estas sesiones permitieron no solo profundizar en aspectos técnicos y operativos, sino también fomentar una cultura organizacional basada en la eficiencia, la transparencia y el compromiso.

Metodología y evaluación

Cada sesión se diseñó para garantizar la participación de los asistentes y evaluar el impacto del aprendizaje mediante las siguientes herramientas:

- **Control de Asistencia:** Formato AGTH-FT-007 para registrar la asistencia a los eventos.
- **Evaluación de Capacitación:** Formato AGTH-FT-002 para medir la calidad y la comprensión de los temas impartidos.
- **Evaluación de Impacto:** Formato AGTH-FT-019 para analizar el impacto de los conocimientos adquiridos en el desempeño de los funcionarios.

Adicionalmente, se grabaron todas las sesiones para referencia futura, y se implementaron actividades interactivas como cuestionarios en plataformas (Kahoot o formularios) para evaluar el conocimiento en tiempo real y responder preguntas durante la capacitación.

Gestión de resultados y acciones de mejora

Posterior a cada capacitación, los resultados obtenidos de las evaluaciones fueron analizados y socializados con los encargados del tema, quienes, basados en los datos, establecieron acciones de mejora. Las alternativas más frecuentes incluyeron:

- Contactar a los colaboradores con dudas puntuales para aclaraciones adicionales.
- Programar una segunda sesión de capacitación con información ampliada.
- Distribuir grabaciones, presentaciones y documentos relevantes a través de correo electrónico.
- Diseñar material de apoyo o piezas gráficas en coordinación con el área de Comunicaciones.

Capacitaciones Realizadas en Canal Capital – 2024

En total, se llevaron a cabo 50 capacitaciones internas a lo largo de 2024, abarcando una amplia gama de temas que han sido fundamentales para el fortalecimiento de los procesos y el desarrollo de los funcionarios. Entre los temas más destacados, se incluyen:

1. **Gestión Documental y Archivos:** Capacitación sobre la correcta gestión de documentos, incluyendo la entrega de archivos por desvinculación y los instrumentos archivísticos esenciales para la organización.
2. **Transparencia y Gestión Antisoborno:** Sensibilización sobre prácticas de gestión antisoborno y el fortalecimiento de la integridad institucional a través de la socialización de la Ley 1952 de 2019 y el enfoque en la lucha contra la corrupción.
3. **Hábitos de Vida Saludable y Seguridad en el Trabajo:** Talleres sobre hábitos de vida saludable, prevención de accidentes y primeros auxilios psicológicos, promoviendo el bienestar físico y mental de los colaboradores.
4. **Gestión de Riesgos y SARLAFT:** Capacitación sobre la importancia del Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, así como el fortalecimiento de la cultura de riesgos en la entidad.
5. **Derechos Humanos y Enfoque Diferencial:** Formación sobre el enfoque diferencial en la atención y la protección de los derechos humanos, con especial énfasis en

temas como la violencia de género y el manejo de conflictos de interés.

6. **Responsabilidad Ambiental:** Talleres relacionados con la gestión de residuos sólidos, el cuidado del agua, y la importancia de la sostenibilidad ambiental dentro de las actividades de Canal Capital.
7. **Capacitación Legal y Contractual:** Formaciones sobre los procedimientos legales, la gestión de expedientes contractuales y la resolución de incidencias disciplinarias, clave para el correcto manejo administrativo.
8. **Uso de Herramientas Tecnológicas:** Capacitación sobre el uso de herramientas digitales como Google Drive y la implementación de copias de seguridad, además de sensibilización sobre los principios básicos de seguridad de la información.
9. **Protocolos de Atención y Resolución de Conflictos:** Sesiones enfocadas en el manejo de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) y la resolución efectiva de conflictos dentro del entorno laboral.
10. **Estrategias de Gestión de Energía:** Formaciones sobre la eficiencia energética, el ahorro de agua y energía, y el uso de fuentes no convencionales, dentro del marco del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA).

Estos temas reflejan el compromiso de Canal Capital por capacitar a su equipo en diversas áreas clave, asegurando que los funcionarios cuenten con las herramientas necesarias para desempeñarse de manera efectiva, ética y sostenible.

Las capacitaciones internas realizadas en Canal Capital durante 2024 han sido fundamentales para fortalecer las competencias de los funcionarios, promoviendo una cultura organizacional orientada a la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento normativo. A través de una metodología interactiva y evaluaciones constantes, se ha logrado garantizar la adquisición de conocimientos relevantes que impactan directamente en el desempeño de las actividades institucionales.

Cada una de las sesiones impartidas ha sido diseñada para responder a las necesidades específicas de las diferentes áreas, abarcando desde aspectos técnicos hasta la sensibilización en temas clave como la gestión de riesgos, el manejo de residuos, la seguridad vial y la ética organizacional. Estos espacios no solo contribuyen al crecimiento profesional, sino también al bienestar y desarrollo de una entidad más eficiente, responsable y comprometida con sus objetivos estratégicos.

Con el análisis continuo de los resultados y la implementación de acciones correctivas y de mejora, Canal Capital continúa su compromiso con el desarrollo integral de su equipo de trabajo, asegurando que cada capacitación tenga un

impacto real y positivo en el cumplimiento de la misión institucional.



Capacitaciones por Contrato Seleccionadas Según el Cronograma y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Una de las principales estrategias para garantizar que las capacitaciones fueran relevantes y alineadas con las necesidades de la entidad fue la implementación de un diagnóstico de necesidades de capacitación al final del periodo 2023, con miras a la planificación de 2024. Este análisis detallado permitió identificar las áreas que requerían formación adicional y las competencias que necesitaban ser fortalecidas.

A partir de este diagnóstico, se diseñó un cronograma de capacitaciones por contrato que abordó específicamente las necesidades de cada área. Estas capacitaciones fueron impartidas por expertos y profesionales en diversas disciplinas, lo que permitió a los servidores públicos adquirir habilidades que fortalecen el desempeño tanto individual como colectivo.

Para estas capacitaciones, se desarrollaron un total de 19 temas, los cuales fueron elaborados y ajustados en conjunto con los encargados de cada área para garantizar que las temáticas y el alcance de las sesiones fueran pertinentes y puntuales. Las capacitaciones se llevaron a cabo de acuerdo con el cronograma establecido y cumplieron con los objetivos propuestos para cada área.

Evaluación y Metodología

La medición y evaluación del impacto de estas capacitaciones se realizó de manera diferente debido a que cada sesión estaba dirigida específicamente a las necesidades y particularidades de los equipos de Canal Capital. Para asegurar que se cumpliera con el alcance y objetivos, se implementaron diversas etapas de evaluación y metodologías que garantizaban la efectividad de los programas de formación:

1. Reunión Previa con el Encargado del Área:

- Antes de cada capacitación, se realizó una reunión con la persona encargada del área correspondiente para identificar de manera precisa las necesidades de capacitación. Esto permitió ajustar el temario y el alcance de cada tema para asegurarse de que los contenidos fueran específicos y adecuados para los objetivos de cada área.

2. Invitación Abierta a los Colaboradores y Funcionarios:

- Las capacitaciones fueron abiertas a todos los colaboradores y funcionarios de Canal Capital, permitiendo que se ampliaran los conocimientos en diferentes áreas o conceptos relacionados con la actividad de la entidad. Esta apertura favoreció un aprendizaje integral, promoviendo la participación activa y el intercambio de ideas entre los diferentes equipos.

3. Memorias y Evaluación del Impacto:

- El proveedor tenía como obligación guardar las memorias de cada capacitación, las cuales estuvieron disponibles para los funcionarios que las solicitaran, garantizando el acceso a la información proporcionada durante las sesiones.

4. Evaluación Previa de Conocimientos:

- Antes de iniciar las capacitaciones, se realizaron evaluaciones previas para medir el nivel de conocimiento de los participantes sobre los temas que se iban a tratar. Este proceso permitió determinar qué tan preparados estaban los funcionarios para abordar el contenido de la capacitación.

5. Evaluación Posterior de Conocimientos:

- Al finalizar cada capacitación, se implementó una evaluación para medir el conocimiento adquirido por los participantes durante la sesión. Esto permitió conocer si los objetivos de aprendizaje se habían cumplido satisfactoriamente.

6. Evaluación Final de Metodología y de Impacto:

- Al concluir el proceso de capacitación, los participantes completaron una evaluación sobre la metodología utilizada en cada sesión, así como sobre el impacto que la capacitación tuvo en su desempeño laboral. Esta evaluación fue clave para ajustar futuros programas de formación y mejorar la calidad de las capacitaciones.

Impacto y Resultados

Generalmente, estas capacitaciones no presentaron novedades o problemas debido a la claridad y precisión de los temas tratados. Las sesiones fueron diseñadas con una intensidad horaria adecuada, generalmente de 2 a 3 horas, lo que permitió un espacio

suficiente para resolver dudas y preguntas, garantizando que los temas fueran comprendidos en profundidad.

El enfoque personalizado de estas capacitaciones, dirigido exclusivamente a los funcionarios de Canal Capital, permitió que se ejecutara el 100% de lo estipulado en el contrato, cumpliendo con las expectativas y necesidades de cada área, y asegurando el máximo aprovechamiento de los recursos destinados a la formación.

Lista de Temas de Capacitación por Contrato

A continuación, se presentan los 19 temas de capacitación que se ejecutaron bajo este enfoque:

- **26_01_2024** - Actualización Tributaria
- **19_06_2024** - Producción Sostenible en el Sector Audiovisual
- **27_06_2024** - Preparación y Planeación del Contrato Estatal
- **28_06_2024** - Control y Seguimiento de la Ejecución del Contrato
- **26_07_2024** - Storytelling
- **30_07_2024** - Periodismo Cultural
- **16_08_2024** - Manejo y Gestión Integral de Residuos Peligrosos (RESPEL)
- **20_09_2024** - Pensamiento Divergente y Soluciones Creativas
- **27_09_2024** - Formulación de Proyectos e Innovación Pública
- **30_09_2024** - Comunidades Digitales en Medios de Comunicación
- **16_10_2024** - Narrativas Digitales 1
- **23_10_2024** - Marketing
- **24_10_2024** - Comunicación Interna y Externa
- **13_27_11_2024** - Tendencias de Diseño y Comunicación para Infancias
- **19_11_2024** - Diseño de Proyectos Convergentes en Medios Masivos de Comunicación
- **20_11_2024** - Narrativas Digitales 2
- **22_11_2024** - Producción de Impacto en la Televisión
- **25_11_2024** - Estadística Básica
- **26_11_2024** - Diseño y Desarrollo de Contenidos Sonoros

El enfoque dirigido de las capacitaciones por contrato permitió que los temas fueran ajustados a las necesidades específicas de cada área, lo que se tradujo en un aprendizaje altamente efectivo. Las evaluaciones previas y posteriores a las sesiones, así como la

evaluación final de la metodología y el impacto, fueron esenciales para medir el éxito de las capacitaciones y garantizar que los contenidos se aplicaran de manera relevante. Canal Capital sigue comprometido con el fortalecimiento de las competencias de sus funcionarios, asegurando que las capacitaciones sean oportunas, pertinentes y ajustadas a las necesidades de la entidad, con un enfoque integral que beneficia tanto a los individuos como a la organización en su conjunto.



Capacitaciones Dictadas por Entidades Distritales y No Programadas para el Fortalecimiento de la Ética y Valores Públicos

Para cumplir con las normativas y políticas distritales y nacionales, Canal Capital participó en una serie de capacitaciones dictadas por diversas entidades del Distrito.

Estas actividades formativas fueron esenciales para asegurar que los funcionarios estuvieran actualizados en las nuevas normativas y cumplieran con las exigencias legales y reglamentarias establecidas por las autoridades nacionales y distritales. Las temáticas abordadas incluyeron la gestión pública, la transparencia, la ética en el servicio público, y el cumplimiento de las políticas públicas de la ciudad, además de familiarizar a los colaboradores con los nuevos lineamientos y herramientas tecnológicas que facilitan el trabajo en el sector público.

De manera adicional y como un valor agregado para el Plan de Capacitación 2024, Canal Capital llevó a cabo una serie de capacitaciones no programadas, impulsadas por necesidades emergentes o de interés particular del personal. Estas capacitaciones fueron fundamentales para el fortalecimiento de la ética pública, los valores institucionales y la cultura organizacional, abordando temas de gran relevancia como la ética en la función

pública, la lucha contra la corrupción y el fortalecimiento de la integridad. Gracias a estas capacitaciones adicionales, Canal Capital logró sobrecumplir los objetivos establecidos en el plan de capacitación para el año 2024, contribuyendo significativamente a un entorno laboral más ético, consciente y comprometido con los principios de la administración pública.

Entre estas dos modalidades de capacitación (dictadas por entidades públicas/distritales y no programadas), se llevaron a cabo un total de 25 capacitaciones, las cuales se detallan a continuación:

- **07/03/2024** - 1a Conferencia Ciclo DDAD 2024 "Capacitación Sistema de Información Disciplinaria SID"
- **14/03/2024** - Taller temático sobre productividad vs dignidad _ desconexión laboral
- **20/03/2024** - Capacitación apropiación del código de Integridad
- **11/04/2024** - Cualificación de servicio a la ciudadanía - C2. Módulo 1. Empoderado mis Habilidades para el Servicio
- **12/04/2024** - Taller temático sobre cómo comunicar y reportar la gestión en Derechos Humanos, con el acompañamiento de la "ONU"
- **18/04/2024** - Cualificación de servicio a la ciudadanía - C2. Módulo 2. Conflicto y Mediación en el Servicio
- **24/04/2024** - Taller Virtual- Fundamentos de lenguaje claro - Canal Capital
- **25/04/2024** - Cualificación de servicio a la ciudadanía - C2. Módulo 3. Estrategias para el Manejo de Ciudadanía
- **29/04/2024** - Capacitación personas sordas y lengua de señas
- **03/05/2024** - Capacitación - Transparencia, Acceso a la Información Pública y Ley Anticorrupción
- **09/05/2024** - Cualificación de servicio a la ciudadanía - C2. Módulo 4. Comunicación Asertiva y Lenguaje Claro e Incluyente
- **09/05/2024** - Taller temático sobre cómo hacer del trabajo un lugar feliz
- **16/05/2024** - Capacitación de Introducción a la política pública LGBTI - Secretaría Distrital de Planeación – SDP
- **17/05/2024** - Hábitos de Seguridad Digital - Canal Capital
- **16/07/2024** - Sensibilización de Inducción al Género - Subdirección para Asuntos LGBTI Distrito
- **16/07/2024** - Taller LC-Escritura digital-Canal Capital-IDARTES
- **27/08/2024** - Cualificación de servicio a la ciudadanía - C3. Módulo 2. Técnicas de Conocimiento para Fortalecer el Servicio
- **05/09/2024** - Cualificación de atención a la ciudadanía - C3. Módulo 3. Inteligencia Emocional y Social en el Servicio
- **09/09/2024** - Capacitación código de integridad - Función Pública
- **18/09/2024** - Mesa sectorial de Género y Cultura
- **20/09/2024** - Lineamientos para la asistencia técnica y el seguimiento del PAPPLGBTI
- **25/09/2024** - Participación Ciudadana - Capacitación Veeduría Distrital
- **26/09/2024** - Conversatorio "Empresas que crean Valor: Hacia un Futuro Sostenible en la Bogotá del Siglo XXI"

- **30/09/2024** - Canales de Denuncia, gestión antisoborno y conflicto de interés
- **14/11/2024** - Cualificación de atención a la ciudadanía - Ética y Transparencia

Las capacitaciones dictadas tanto por entidades distritales como las no programadas han sido fundamentales para el fortalecimiento de la ética pública, el cumplimiento de normativas y la mejora continua de las competencias de los colaboradores en Canal Capital. La implementación de estas actividades formativas no solo permitió cumplir con los objetivos planteados, sino que favoreció el sobrecumplimiento del plan de capacitación 2024, añadiendo un valor significativo a la formación del personal.

El total de 25 capacitaciones realizadas a lo largo del año ha contribuido de manera crucial a fortalecer las competencias técnicas, éticas y de servicio al público, creando un ambiente laboral más ético, consciente y comprometido con los principios de la administración pública. Esta formación adicional, en respuesta a necesidades emergentes y de interés particular, fue un elemento clave para mejorar la cultura organizacional de Canal Capital y garantizar su alineación con los más altos estándares de desempeño y compromiso con la ciudadanía.



Resultados plan de capacitación 2024

Evaluación de la metodología

Con el objetivo de evaluar el impacto de las diferentes metodologías implementadas durante las capacitaciones, se procedió a unificar los formularios de respuesta y calcular un promedio general para cada pregunta. La escala de calificación utilizada va de 1 a 5, donde 5 representa la calificación más alta (sobresaliente) y 1 la más baja (muy malo).

Resultados

- **¿La metodología utilizada dentro de la capacitación fue adecuada?**

Se recopilaron un total de 182 respuestas a esta pregunta, obteniendo un promedio de 4.5 en la escala de 1 a 5. Este resultado refleja que la mayoría de los participantes valoraron positivamente la metodología empleada, destacando su efectividad para facilitar la comprensión de los temas abordados.

- **El aprendizaje adquirido en la capacitación fue:**

De las 182 respuestas recopiladas, el promedio obtenido fue de 4.4. Esto indica que los participantes consideran que la capacitación les proporcionó conocimientos valiosos y directamente aplicables a sus labores diarias, fortaleciendo sus habilidades y competencias profesionales.

- **El tiempo implementado durante la capacitación fue:**

Con el mismo número de encuestas analizadas, el promedio resultante fue de 4.5. Esta puntuación sugiere que el tiempo asignado para el desarrollo de las sesiones fue adecuado, permitiendo un equilibrio entre la profundidad de los contenidos y el espacio para la interacción y resolución de dudas.

- **Utilidad de la capacitación.**

En esta dimensión, la capacitación obtuvo una calificación promedio de 4.7, la más alta de todas las categorías evaluadas. Este resultado revela que los participantes percibieron la formación como altamente útil para su desempeño, reconociendo que los conocimientos adquiridos tendrán un impacto directo en la optimización de sus tareas y la mejora continua de los procesos organizacionales.

- **Conocimiento y dominio del tema.**

Esta categoría obtuvo un promedio de 4.8, reflejando una percepción muy positiva sobre la preparación y experticia de los facilitadores. Los participantes valoraron el profundo conocimiento del tema, así como la capacidad del capacitador para explicar conceptos complejos de manera clara y responder con solvencia a las preguntas planteadas.

- **Habilidad para comunicarse y transmitir ideas:**

El promedio obtenido en esta dimensión fue de 4.6, lo que indica que los participantes consideraron que los facilitadores contaban con buenas habilidades comunicativas. Esto se reflejó en la claridad de los conceptos explicados, la interacción con los asistentes y la capacidad para mantener el interés durante toda la sesión.

- **Habilidad para orientar la realización de la capacitación:**

Con un promedio de 4.6, los asistentes valoraron positivamente la capacidad de los

capacitadores para guiar las sesiones, manteniendo un hilo conductor claro y facilitando la participación activa.

- **Utilización de las ayudas educativas:**

El uso de herramientas y materiales de apoyo obtuvo un promedio de 4.5, reflejando que las ayudas visuales y recursos complementarios fueron adecuados para reforzar los conceptos expuestos durante las sesiones.

- **Puntualidad:**

La puntualidad en el inicio y cierre de las sesiones recibió un promedio de 4.7, lo que evidencia un compromiso con la gestión eficiente del tiempo y el respeto hacia los participantes.

- **Atención general recibida:**

Este aspecto fue altamente valorado, con un promedio de 4.8, destacando la calidad del acompañamiento brindado durante toda la jornada de capacitación.

- **Espacio de capacitación:**

La adecuación del espacio para la realización de las sesiones obtuvo un promedio de 4.7, reflejando que las condiciones físicas y logísticas fueron óptimas para el desarrollo de las actividades.

El **análisis cuantitativo** de las encuestas aplicadas en el Plan Institucional de Capacitación 2024 refleja resultados altamente satisfactorios, con promedios que oscilan entre 4.4 y 4.8 en las distintas dimensiones evaluadas. Esto indica que las metodologías implementadas, la preparación de los facilitadores y los recursos utilizados contribuyeron significativamente al aprendizaje y desarrollo de los participantes.

Sin embargo, en aquellos aspectos donde se identificaron observaciones o puntuaciones ligeramente más bajas, se realizaron retroalimentaciones a los capacitadores. Se compartieron las sugerencias de los participantes y se hicieron recomendaciones específicas para fortalecer las áreas de oportunidad, con el propósito de seguir mejorando la experiencia formativa y optimizar los futuros procesos de capacitación.

Este ejercicio de evaluación no solo permite reconocer los aciertos del proceso, sino que también impulsa la mejora continua, garantizando que cada capacitación sea una oportunidad de crecimiento tanto para los colaboradores como para la organización en general.

Evaluación de Impacto de la Capacitación — Plan Institucional de Capacitación 2024

Con el objetivo de medir el impacto de las capacitaciones realizadas, se aplicó una encuesta a los participantes para evaluar los resultados obtenidos. Se recibieron un total de 168 respuestas para cada pregunta. La escala de calificación utilizada fue la siguiente:

- 4: Excelente
- 3: Bueno
- 2: Regular
- 1: Deficiente).

Se unificaron todas las respuestas y se calculó un promedio para cada pregunta, lo que permitió obtener una visión global del impacto de la capacitación:

Nivel de conocimientos y/o competencias antes de la capacitación: 3.0 (Bueno)

Nivel de conocimientos y/o competencias después de la capacitación: 3.5 (Bueno-Alto)

Aplicabilidad de lo aprendido en el trabajo: 3.5 (Bueno-Alto)

Satisfacción con los conocimientos adquiridos: 3.4 (Bueno)

Análisis cuantitativo:

Los resultados reflejan un impacto positivo de la capacitación, con una mejora significativa en el nivel de conocimientos y competencias de los participantes (de 3.0 a 3.5). Asimismo, la aplicabilidad de lo aprendido en el trabajo y la satisfacción general con los contenidos adquiridos obtuvieron valoraciones sólidas.

Es importante resaltar que las calificaciones en promedio se encuentran en el rango de "Bueno" a "Excelente", indicando que los participantes perciben valor en los contenidos y la transmisión de conocimientos. Sin embargo, también se identificaron oportunidades de mejora, aspecto que se ha compartido con los capacitadores para ajustar metodologías y fortalecer la aplicación práctica de los conceptos.

Se concluye que, aunque los facilitadores son expertos en los temas tratados, en ocasiones no están directamente vinculados a la consultoría, lo que puede influir en la transmisión del conocimiento. Por esta razón, se enviaron las observaciones recopiladas a los capacitadores, con el fin de abordar las oportunidades de mejora y optimizar futuras sesiones.

Este análisis nos brinda insumos valiosos para continuar fortaleciendo el Plan Institucional de Capacitación 2024, garantizando que cada actividad aporte significativamente al desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores.

Conclusión

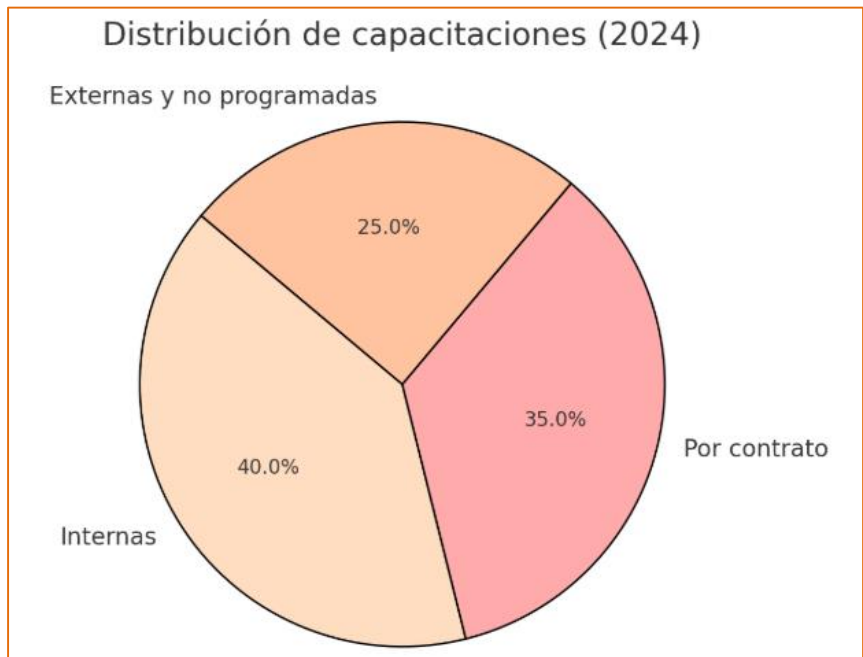
Durante 2024, Canal Capital reafirmó su compromiso con el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de sus funcionarios y colaboradores a través de un sólido plan de capacitación. En total, se llevaron a cabo 94 capacitaciones, divididas en:

50 capacitaciones internas: Actualización y fortalecimiento de habilidades técnicas, operativas y éticas, con temas como transparencia, gestión documental, SARLAFT, derechos humanos y sostenibilidad ambiental.

19 capacitaciones por contrato: Formación especializada para necesidades específicas de las áreas.

25 capacitaciones externas y no programadas: Coordinadas con entidades distritales para atender desafíos emergentes y reforzar el cumplimiento normativo.

Este proceso formativo ha sido clave para fortalecer las capacidades técnicas, promover la diversidad y participación, y avanzar en la construcción de una cultura de integridad y transparencia.



Evaluaciones de Metodología e Impacto

Se realizaron evaluaciones para medir tanto la metodología de las capacitaciones como su impacto en los participantes. Es importante aclarar las escalas utilizadas en cada evaluación:

- **Evaluación de Metodología:** Escala de 1 a 5 (1 = Deficiente, 5 = Excelente).
- **Evaluación de Impacto:** Escala de 1 a 4 (1 = Deficiente, 4 = Excelente).

Los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción y una gestión destacada, con áreas de mejora que han sido identificadas para optimizar futuras capacitaciones.

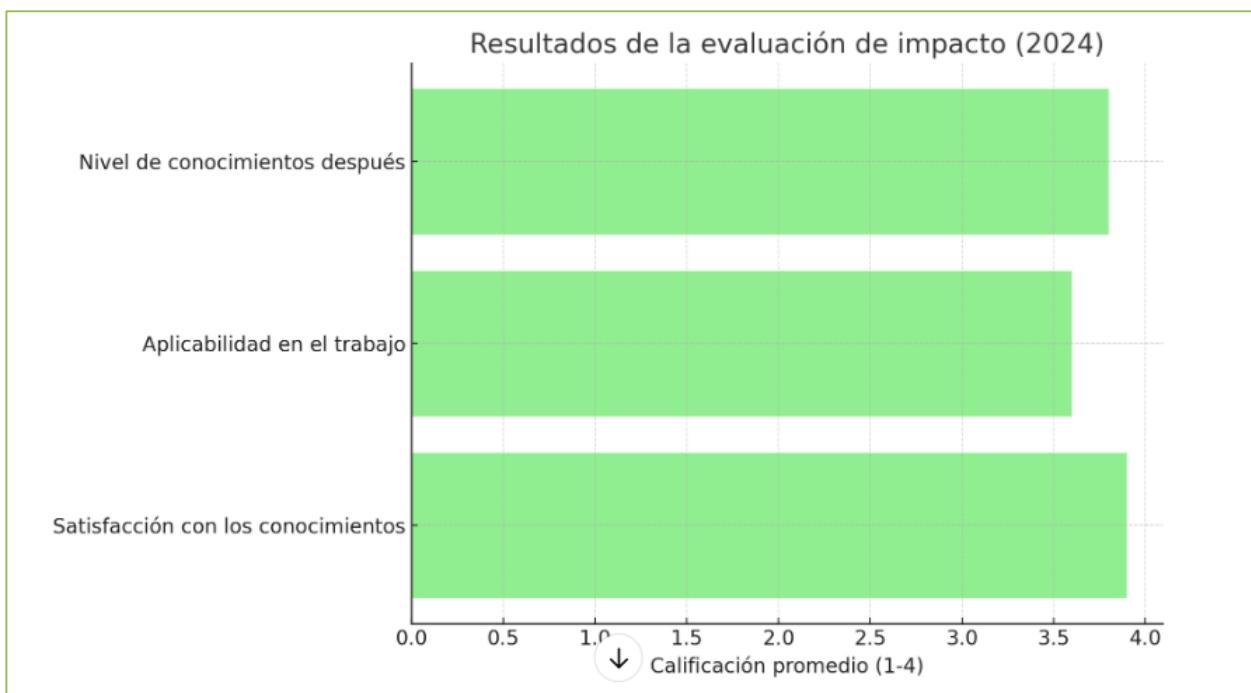
Resultados de la Evaluación de Metodología (182 encuestados)



- Aprendizaje adquirido: 4.4
- Tiempo implementado: 4.5
- Utilidad de la capacitación: 4.7
- Conocimiento y dominio del tema: 4.8
- Habilidad para comunicarse y transmitir ideas: 4.6
- Habilidad para orientar la capacitación: 4.6
- Uso de ayudas educativas: 4.5
- Puntualidad: 4.7
- Atención general recibida: 4.8
- Espacio de capacitación: 4.7

Análisis cuantitativo: La metodología obtuvo un promedio de 4.6, lo que indica una gestión excelente en la planificación, ejecución y seguimiento de las capacitaciones. Las puntuaciones más altas reflejan el dominio temático y la atención recibida, mientras que los puntajes ligeramente menores, aunque aún sobresalientes, se comparten con los capacitadores junto con recomendaciones para abordar las sugerencias.

Resultados de la Evaluación de Impacto (168 encuestados)



- Nivel de conocimientos antes de la capacitación: 3.0
- Nivel de conocimientos después de la capacitación: 3.5
- Aplicabilidad de lo aprendido en el trabajo: 3.5
- Satisfacción con los conocimientos adquiridos: 3.4

Análisis cuantitativo: La evaluación de impacto arrojó un promedio de 3.4, indicando que las capacitaciones generaron un cambio positivo en las competencias de los participantes. Si bien los resultados son positivos, las observaciones recogidas se

comparten con los capacitadores para ajustar la metodología y fortalecer la aplicación práctica de los contenidos, entendiendo que muchos facilitadores son expertos en los temas, pero no siempre se dedican a la consultoría o pedagogía.

Conclusiones Finales

Canal Capital cierra 2024 con un balance altamente positivo en su gestión de formación, consolidando la capacitación como un pilar clave para la mejora continua y la excelencia en el servicio público. Los resultados reflejan una ejecución impecable en términos metodológicos y un impacto significativo en el desarrollo de competencias, evidenciando el esfuerzo institucional por ofrecer espacios de aprendizaje de calidad.

Sin embargo, en coherencia con la cultura de mejora continua, se han identificado oportunidades para reforzar la aplicabilidad de los conocimientos y ajustar ciertos aspectos metodológicos, siempre con la mirada puesta en potenciar el crecimiento profesional de cada colaborador. Las observaciones recogidas serán compartidas con los capacitadores, acompañadas de recomendaciones estratégicas para asegurar que las futuras actividades formativas sigan elevando los estándares de calidad y aportando al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Canal Capital mantiene su compromiso con la mejora continua, evaluando de manera constante los resultados de las capacitaciones para identificar oportunidades de optimización. A través del análisis detallado de las evaluaciones de metodología e impacto, se promueve un ciclo de retroalimentación con los capacitadores, ajustando enfoques y fortaleciendo las áreas con mayor oportunidad de crecimiento. Esta estrategia garantiza que cada capacitación no solo cumpla con los objetivos planteados, sino que impulse el desarrollo integral de los funcionarios, consolidando una cultura de aprendizaje y excelencia institucional.