

**ASESORÍA JURÍDICA AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO  
RESPECTO DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DE LAS  
FUNCIONES JURÍDICAS QUE LE SON PROPIAS ADSCRITO A LA  
TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE – TRO: UNA PRÁCTICA JURÍDICA  
EMPRESARIAL**

**LAURA ISABEL LÓPEZ CAMACHO**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2016**

**ASESORÍA JURÍDICA AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO  
RESPECTO DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DE LAS  
FUNCIONES JURÍDICAS QUE LE SON PROPIAS ADSCRITO A LA  
TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE – TRO: UNA PRÁCTICA JURÍDICA  
EMPRESARIAL**

**LAURA ISABEL LÓPEZ CAMACHO**

**Trabajo de grado para optar al título de Abogado**

**Director:**

**FERNANDO RUEDA PINILLA**

**Universidad Industrial de Santander.**

**Tutor:**

**ANDRÉS RICARDO TOLOSA PARADA**

**Departamento de Talento Humano Televisión Regional del Oriente Ltda.**

**Canal Tro**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2016**

No existirá un intercambio suficiente en el trascurso de mi vida para agradecer por tan maravillosa madre y maestra, quien ha luchado perseverante a mi lado, y así hoy poder expresar que he conquistado esta gran travesía, y gracias a su apoyo poder trazar nuevos objetivos.

Asimismo, a mi familia por ser una fortaleza de amor, confianza y apoyo que permitiría que día tras día afrontará las situaciones álgidas y difíciles para finalmente culminar este proceso académico.

Espero que vean reflejados todos los principios y esfuerzos que sembraron durante años y que hoy me definen como persona.

## **AGRADECIMIENTO**

Primordialmente, a la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander, por brindarme un excelente entorno académico para construir mi proyecto profesional y fortalecer los principios humanos y sociales que me identifican como persona.

Al Profesor Rene Álvarez Orozco, por su acompañamiento y aportes al conocimiento y estándares de la investigación jurídica y de la práctica jurídica empresarial.

Al Director de esta práctica jurídico empresarial, el Doctor Fernando Rueda Pinilla, por su orientación y consejo que posibilitaron el desarrollo y cumplimientos de los objetivos trazados en la práctica bajo el umbral de la excelencia.

A la Televisión Regional del Oriente Ltda., por abrir sus puertas a la Universidad Industrial de Santander y a sus estudiantes, el inicio de un intercambio académico, y cultural; especialmente al líder de Talento Humano Andrés Ricardo Tolosa, quien siendo delegado como mi tutor dispuso de sus medios, herramientas y tiempo para apadrinarme en la ejecución y cumplimiento de los objetivos de la práctica jurídica.

Agradezco a todas aquellas personas que vistieron como pilar y apoyo para la construcción y culminación de este proceso académico que tuvo inicio cinco años atrás. Muchas Gracias.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN .....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 ALCANCE DEL TRABAJO.....	15
1.1.1. Objetivo general.....	16
1.1.2. Objetivos específicos .....	16
1.2 METODOLOGÍA .....	17
1.3 SOPORTE NORMATIVO.....	18
2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN.....	20
2.1 OBJETO SOCIAL .....	20
2.2 RESEÑA HISTÓRICA.....	22
2.3 MISIÓN Y VISIÓN.....	24
2.3.1 Misión.....	24
2.3.2 Visión. ....	24
2.4 ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN .....	24
2.4.1 Socios de canal TRO LTDA. ....	24
2.4.2 Órganos de control .....	25
2.5 OBJETIVO INSTITUCIONAL.....	26
2.6 FUNCIONES.....	27
2.7. ESTRUCTURA INTERNA DEL CANAL TRO .....	28
2.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	30
3. MARCOS DE REFERENCIA .....	31
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS: .....	31
3.2 MARCO TEÓRICO .....	40
3.3 MARCO CONCEPTUAL.....	43

4. CRONOGRAMA. ....	51
5. INICIACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL.....	52
5.1 CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.....	52
5.2 CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL POR LA TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA. ....	54
5.3 ACTA DE COMPROMISO No. 001 DE 2016 EN DESARROLLO DEL CONVENIO DE APOYO INTERINSTITUCIONAL. ....	56
5.4 ACTA INICIAL No. 01 DE 2016 DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL. .....	60
6. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL.....	62
6.1 PRIMER INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL.....	62
6.1.1 Objetivos.....	62
6.1.2 Metodología.....	62
6.1.3 Marco jurídico.....	63
6.1.4 Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares. ....	64
6.1.5 Funciones encomendadas.....	66
6.1.6 Instrumentos jurídicos proyectados.....	69
6.2 SEGUNDO INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL.....	70
6.2.1 Objetivos.....	70
6.2.2. Metodología.....	70
6.2.3. Marco jurídico.....	71
6.2.4. Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares.....	72
6.2.5. Funciones encomendadas.....	75
6.2.6. Instrumentos jurídicos proyectados.....	76
6.3 TERCER INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL.....	79
6.3.1. Objetivos.....	79
6.3.2. Metodología.....	79
6.3.3. Marco jurídico.....	81
6.3.4. Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares.....	82

6.3.5. Funciones encomendadas .....	84
6.3.6. Instrumentos jurídics proyectados .....	85
6.4 CUARTO INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL .....	86
6.4.1. Objetivos .....	86
6.4.2. Metodología .....	86
6.4.3. Marco jurídico .....	87
6.4.4. Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares .....	88
6.4.5. Funciones encomendadas .....	91
6.4.6. Instrumentos jurídicos proyectos .....	92
7. FINALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL.....	93
7.1. CERTIFICACIÓN DE LA TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA RESPECTO DE LAS EVIDENCIAS PRESENTADAS EN LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL.....	93
7.2. ACTA DE FINALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL. ...	94
8. CONCLUSIONES .....	96
9. RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Estructura organizacional .....	30
Figura 2. Carta de presentación de la Universidad Industrial de Santander .....	52
Figura 3. Carta de aceptación de la práctica jurídico empresarial por la Televisión Regional del Oriente Ltda .....	54
Figura 4. Acta de Compromiso No. 001 de 2016 en desarrollo del convenio de apoyo interinstitucional .....	56
Figura 5. Acta inicial No. 01 de 2016 de la práctica jurídico empresarial.....	60
Figura 6. Certificación de la Televisión Regional del Oriente Ltda respecto de las evidencias presentadas en la práctica jurídico empresarial.....	93
Figura 7. Acta de finalización de la práctica jurídico empresarial.....	94

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Cronograma .....	51

## RESUMEN

**TITULO:** ASESORÍA JURÍDICA AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO RESPECTO DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DE LAS FUNCIONES JURÍDICAS QUE LE SON PROPIAS ADSCRITO A LA TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE – TRO: UNA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

**AUTOR:** Laura Isabel López Camacho \*\*

**PALABRAS CLAVES:** Gestión de Talento Humano, Intervención, Desempeño Laboral, Clima Organizacional, Canal Televisivo Regional.

**DESCRIPCIÓN:** La práctica jurídico empresarial tiene por objeto principal brindar asesoría y apoyo jurídico al departamento de Talento Humano adscrito a la Televisión Regional del Oriente – Canal Tro, con el fin de fortalecer, descongestionar y optimizar la ejecución eficaz y eficiente de las funciones propias del proceso de talento humano que posibilite la construcción de un canal regional con propósitos sociales y culturales.

El propósito principal de la gestión de talento humano es promover y alcanzar un nivel alto de desempeño laboral y un óptimo ambiente laboral que converja en el cumplimiento de la misión y la visión de la empresa. Por tanto, el planteamiento plasmado en la estructura de la práctica jurídico empresarial tiene como finalidad participar y contribuir activamente en el proceso de diagnóstico, intervención y gestión de talento humano para el año 2016 en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, la actualización del Manual de Funciones y Perfiles, Tramitar las liquidaciones de prestaciones sociales y económicas de los empleados, diseñar e implementar el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás actividades designadas al departamento.

Las actividades desarrolladas brindaron al estudiante la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante su proceso académico, sumado a la adquisición de aprendizajes en un medio nuevo que permitió el acercamiento al área profesional en la medida de un proceso supervisado y guiado en la formación jurídica y miembro de una comunidad laboral.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Universidad Industrial de Santander. Director: Fernando Rueda Pinilla

## ABSTRACT

**TITLE:** LEGAL ADVICE TO DEPARTMENT OF HUMAN TALENT REGARDING THE MANAGEMENT PROCESS OF HUMAN TALENT AND LEGAL FUNCTIONS THAT ARE SPECIFIC ASSIGNED TO TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE CANAL TRO: A BUSINESS AND LAW PRACTICE\*

**AUTHOR:** Laura Isabel López Camacho\*\*

**KEYWORDS:** Management of Human Talent, Intervention, Job Performance, Organizational Climate, Regional Television Channel.

**DESCRIPTION:** The business and legal practice is principal objective to provide legal advice and support to the Department of Human Talent attached to the Televisión Regional del Oriente - Canal Tro, in order to strengthen, descongest and optimize the effective and efficient implementation of the functions of process human talent that enables the construction of a regional channel with social and cultural purposes.

The main purpose to managing of human talent is to promote and achieve a high level of job performance and a optimal work environment that converge in fulfilling the mission and vision of the company. Therefore, the approach proposed in the structure of the business and legal practice aims to actively participate and contribute in the process of diagnosis, intervention and management of human talent 2016 in the development of the Institutional Training Plan, the Plan of Social Welfare and Incentives, to actualize the Manual Functions and profiles, Processing liquidations social and economic benefits of employees, designing and implementing the Labor Coexistence Committee and the Joint Committee on Safety and Health at Work and other activities designated department.

The activities gave students the opportunity to apply the knowledge acquired during their academic process, coupled with the acquisition of learning in a new medium that allowed the approach to professional area to the extent of a monitored process and guidance on legal training and member a working community

---

\* Work degree

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Industrial University of Santander. Manager: Fernando Rueda Pinilla.

## INTRODUCCIÓN

El departamento de Talento Humano de la Televisión Regional del Oriente – TRO en su sede principal – Floridablanca, estima necesario la búsqueda y apuesta de estrategias que posibiliten el cumplimiento de su objeto y funciones bajo los principios constitucionales de la función pública principalmente la economía, celeridad y eficacia que permite el desempeño óptimo y ágil al servicio de los intereses del Estado y de la comunidad, encabezado por la población nortesantandereana y santandereana a quien van dirigidos sus propósitos sociales y culturales como canal televisivo regional.

El planteamiento de este objetivo inicia con la cooperación entre diferentes entidades del Estado como la plasmada en el convenio interinstitucional con la Universidad Industrial de Santander que permitirá el apoyo y asesoría jurídica de un estudiante de último año de la Escuela de Derecho y Ciencia Política como modalidad de práctica jurídica empresarial con la finalidad de descongestionar y optimizar el ejercicio de las funciones jurídicas otorgadas a dicho departamento o las comisiones delegadas desde la gerencia.

Es así como se confía por parte del departamento de Talento Humano y el estudiante, que al finalizar la práctica jurídica empresarial se hayan podido realizar todas las actividades jurídicas y estrategias necesarias para optimizar y ejecutar eficazmente las funciones del mismo designadas para el año 2016.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Es necesaria la realización de la práctica jurídica Empresarial en el Departamento de Talento Humano de la Televisión Regional del Oriente TRO para brindar asesoría jurídica, apoyo y desarrollar las funciones que le son propias al mismo, en procura de fortalecer, descongestionar y optimizar el desempeño de dichas actividades.

### **1.1 ALCANCE DEL TRABAJO.**

El alcance de la práctica jurídico empresarial se constituye en adquirir y afianzar los conocimientos en el marco jurídico propio de la empresa industrial y comercial del Estado y en las funciones designadas al departamento de Talento Humano, en el cual se desarrollaran las actividades de inducción y re-inducción y capacitación de los funcionarios públicos y contratistas respecto del marco jurídico propio de la empresa industrial y comercial del Estado, los diferentes regímenes de responsabilidad y del Manual Institucional de la televisión Regional del Oriente para el óptimo desempeño de la Televisión Regional del Oriente - canal TRO, realizar la liquidación de nómina y prestaciones sociales, realizar un diagnóstico en consonancia el clima laboral dentro de la empresa con el fin de implementar el Comité de Convivencia Laboral sobre en consonancia a la ley de acoso laboral, (Ley 1010 de 2007) y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y demás actividades propias del proceso de gestión de talento Humano para el año 2016.

## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1. Objetivo general**

- Brindar apoyo y asesoría jurídica al departamento de Talento Humano respecto del proceso de gestión de talento humano y de las funciones jurídicas que le son propias, adscrito a la Televisión Regional del Oriente – TRO.

### **1.1.2. Objetivos específicos**

- Desarrollar las actividades de inducción y re-inducción y capacitación de los funcionarios públicos y contratistas respecto del marco jurídico propio de la empresa industrial y comercial del Estado, y del Manual Institucional de la Televisión Regional del Oriente Ltda para el óptimo desempeño de la Televisión Regional del Oriente - canal TRO de los funcionarios públicos y contratistas.
- Asistir al departamento de Talento Humano en el desarrollo de funciones propias de la seguridad social de los funcionarios públicos y contratistas de acuerdo a la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo y los Regímenes especiales a que hubiere lugar su aplicabilidad.
- Asesorar al departamento de Talento Humano en el desarrollo de sus funciones administrativas para dar cumplimiento a los estándares de calidad principalmente su acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral y al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo.

## 1.2 METODOLOGÍA

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos planteados en el numeral 1.4., consiento pertinente la siguiente metodología para llevar a cabo mi práctica jurídico empresarial:

- Desarrollar las actividades de inducción y re-inducción y capacitación de los funcionarios públicos respecto del marco jurídico propio de la empresa industrial y comercial del Estado, los diferentes regímenes de responsabilidad y del manual institucional de la televisión Regional del Oriente para el óptimo desempeño de la Televisión Regional del Oriente - canal TRO.
- Desarrollar las actividades de inducción y re-inducción y capacitación de los contratistas respecto del marco jurídico propio de la empresa industrial y comercial del Estado, del manual institucional de la televisión Regional del Oriente para el óptimo desempeño de la Televisión Regional del Oriente - canal TRO.
- Proyectar la liquidación de nómina y prestaciones sociales y planeación calendario de las vacaciones de los funcionarios públicos y Contabilizar nómina y prestaciones sociales de los funcionarios públicos, de acuerdo a la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo y a los Regímenes especiales a que hubiere lugar sujetos al aumento anual previsto para el año 2016.
- Asesoría jurídica al Comité de Convivencia y al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) para desarrollar y ejecutar las recomendaciones de diagnóstico proyectadas por el departamento de Talento Humano.
- Ejecutar las actividades necesarias para brindar asesoría jurídica al departamento de Talento Humano durante la vigencia de la práctica jurídica empresarial.

- Realizar los informes mensuales sobre las actividades realizadas durante la práctica jurídico-empresarial.

### **1.3 SOPORTE NORMATIVO**

La ejecución de las diferentes actividades encomendadas que se realizará dentro de la práctica jurídica empresarial se llevará a cabo bajo las normas constitucionales y legales vigentes que rigen a la televisión regional del Oriente como empresa industrial del Estado y las funciones delegadas al departamento de Talento Humano, para que de esta forma respete cada uno de los lineamientos que se deben seguir propios de un Estado de derecho. En éste sentido, la normatividad que respalda y fundamenta la labor se puede puntualizar en:

- Artículo 123 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones, artículo 85 y siguientes.
- El acuerdo 012 de 1997, por medio del cual se reglamenta la creación de los canales regionales.
- La Guía De Actividades Del Contratista Del Canal TRO, la cual determina las funciones designadas al departamento de Talento Humano
- Las Normas constitucionales que consagran inhabilidades e incompatibilidades artículo 180-3, artículo 292, artículo 323 y la ley 732 de 2002 Código Disciplinario Único.
- Artículo 267 Constitución Política de Colombia, ley 610 de 2000 por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías,

- ley 1474 de 2011 por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- El Estatuto General de la Contratación de la Administración Pública (Art. 2 núm.. 1 ley 80 de 1993, art.14 ley 1150 de 2007) con excepción de aquellos que celebren las empresas que se encuentren en competencia con el sector privado nacional o internacional o desarrollen su actividad en mercados monopolísticos o mercados regulados.
- Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Sobre Código Sustantivo del Trabajo.
- LEY 100 DE 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- LEY 1562 DE 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Resolución 2013 de 1986, crea y determina las funciones de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Decreto 1443 del 2014, emitido por el Ministerio del Trabajo en su artículo 1 parágrafo 2 se entenderá, el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el vigía en Salud ocupacional como vigía e seguridad y salud en el trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.
- Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución No.1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

## **2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN**

### **2.1 OBJETO SOCIAL**

**TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LIMITADA– CANAL TRO  
EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO  
NIT: 807000294-6**

La sociedad tendrá por objeto social la operación del servicio público de televisión mediante la administración, operación, producción, realización, programación y emisión del canal regional en concordancia con lo establecido en el acuerdo 12/97 expedido por la CNTV, así como la programación de un canal regional educativo y cultural que conduzca a la difusión del conocimiento científico, académico, filosófico, artístico, fortalecimiento de la identidad cultural de acuerdo al artículo 2 de la ley 182 de 1995. En desarrollo de su objeto social podrá realizar las siguientes actividades:

- a)** Prestar en nombre del Estado el servicio público de televisión mediante la operación y control de la emisión, transmisión o programación de un canal regional de televisión,
- b)** Emitir la señal de televisión por ella originada sobre el área de cubrimiento autorizada, en la frecuencia o frecuencias asignadas,
- c)** Prestar con carácter de comercial, en régimen leal y sana competencia, servicios de valor agregado y telemáticos, soportados por televisión y difusión a su cargo,

- d)** Prestar directamente o contratar el servicio de transmisión de señales de televisión en las diferentes modalidades tecnológicas destinadas a ser recibidas por el público,
- e)** Prestar en forma remunerada y con carácter comercial los servicios de estudios de televisión, de cinematografías, de grabación fonóptica y magnética, de producción y postproducción, y los demás servicios que la sociedad este en capacidad de ofrecer por razones de sus actividades,
- f)** Producir, coproducir, adquirir y enajenar derechos de emisión sobre programas de televisión y en general, realizar y contratar programas bajo cualquier modalidad, incluso en asociación de riesgo compartido, que hagan énfasis en una programación con temas y contenidos de origen regional, orientada al desarrollo social y cultural de la comunidad,
- g)** Celebrar mediante licitación pública o contratación directa, según el caso, los contratos de producción, coproducción, cesión de derechos de emisión de programas de televisión con personas natural o jurídicas preferiblemente dedicadas a ello y que estuvieran domiciliadas en el área de cubrimiento de la sociedad,
- h)** Emitir en forma encadenada con las demás organizaciones regionales de televisión programación general, dentro de los lineamientos de la ley y los reglamentos que al respecto expida la Comisión Nacional de Televisión,
- i)** Colaborar con la formulación de políticas que para el sector de las comunicaciones defina y adopte el Gobierno Nacional o a Comisión Nacional de Televisión o la entidad que haga sus veces,
- j)** Comercializar directamente los espacios de televisión, asociarse o contratar con terceros o ceder el derecho de comercializar la programación emitida a los respectivos contratistas de televisión,
- k)** Prestar el servicio público de televisión con entidades territoriales de frontera con las condiciones que determine la Comisión Nacional de Televisión de conformidad con la ley,

- l) Adquirir y enajenar derechos de autor,
- m) Participar en sociedades, asociaciones, instituciones de utilidad común, fundaciones o corporaciones, con objetos relacionados con sus propias actividades,
- n) Dictarse sus propios reglamentos de funcionamiento, dentro de los lineamientos de las leyes 14 de 1991 y 182 de 1995, de las regulaciones que expida la Comisión Nacional de Televisión y demás disposiciones aplicables

**PARAGRAFO PRIMERO:** La capacidad de la sociedad se circunscribirá al desarrollo de la empresa o actividad descrita, de manera que no podrá desarrollar actividad o ejecutar actos distintos, ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos a fines diferentes.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Se entenderán incluidos en su objeto social los actos directa o indirectamente relacionados con el mismo y los que tengan como finalidad ejercer los derechos y cumplir la obligación legal y convencionalmente de la existencia y actividades de la sociedad y, por ende, podrá realizar los actos y contratos propios de su naturaleza y consecuentes con sus fines.

## **2.2 RESEÑA HISTÓRICA**

Hace algunos años en la mente de los mandatarios gubernamentales de turno, Sergio Entrena Parra de Norte de Santander y Mario Camacho Prada, de Santander, estaba la idea de crear un medio de comunicación donde se pudiera mostrar lo que se hacía en esta zona del país.

Fue así como el 22 de junio de 1995 que por escritura pública N° 875 se creó la Televisión Regional del Oriente, que es hoy por hoy el principal medio de comunicación a través del cual se muestra la cultura, costumbres, tradiciones e información de la zona oriente de Colombia.

En 1996 un año después de su creación, el Canal inició transmisiones con los Juegos Deportivos Nacionales en Bucaramanga; en 1998 se implementó la parrilla de programación y se inició un proceso licitatorio para adjudicar espacios noticiosos y de opinión, luego de dos años nació el informativo TRO noticias y en 2003 se empezó a transmitir la Semana Santa vía satélite desde Pamplona.

Como todo comienzo tiene sus tropiezos, para esta empresa tampoco fue fácil, no había un espacio físico para que funcionaran las oficinas, entonces durante ocho meses el Canal prestó sus servicios en el primer piso de la Lotería de Santander, luego se trasladó al quinto piso del Edificio del Instituto Financiero de Santander, Idesan, en el que estuvo hasta el año 2006.

En 2006, la Gobernación de Santander entregó en comodato para la construcción de las instalaciones del Canal los predios de la antigua Licorera de Santander en el municipio Floridablanca, tras un año de adecuaciones, se inauguró la sede administrativa en la que actualmente funciona este medio de comunicación. Durante esta época, se logró implementar la señal en el satélite, se consiguieron recursos para equipos de producción, edición y post producción, así como para emisión y producciones en vivo.

Actualmente, la Gerencia la lidera LUDY PAEZ ORTEGA. Durante estos últimos años hemos contado con grandes avances como el salto a la TDT (Televisión Digital Terrestre) la emisión en HD, adquisición de nuevos equipos y el aporte de mejores contenidos que fortalecen la integración del Gran Santander.

## **2.3 MISIÓN Y VISIÓN**

**2.3.1 Misión.** El Canal Regional del Oriente Limitada es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, que se encarga de la operación del servicio público de Televisión a través de la administración, operación, producción, realización, programación y emisión de Programas educativos, culturales y de opinión regional, que propenden por la difusión de los valores humanos orientados al Desarrollo Social y la Integración del Gran Santander.

**2.3.2 Visión.** Para el 2019 canal TRO se consolidará como un canal regional exitoso y auto – sostenible, reconocido por la alta calidad e innovación de sus contenidos, que proyecta y promueve la identidad del oriente colombiano nacional e internacionalmente, satisfaciendo las expectativas de nuestra teleaudiencia actual y potencial y aportando al desarrollo social y la integración de la región.

## **2.4 ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

La Junta Administradora Regional es la máxima autoridad de la empresa y estará integrada por un miembro de las entidades socias a través de sus representantes legales o los delegados de estos y será presidida por el Gobernador del Departamento de Santander. El Gerente es el representante legal de la entidad.

### **2.4.1 Socios de canal TRO LTDA.**

- Gobernación De Santander
- Gobernación De Norte De Santander
- Alcaldía De Bucaramanga

- Ifinorte. (Instituto Financiero Para El Desarrollo Territorial De Norte De Santander)
- Idesan. (Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander)
- Lotería De Santander
- Instituto Municipal De Cultura De Bucaramanga
- Ministerio De Comunicaciones.

#### **2.4.2 Órganos de control**

- Procuraduría General De La Nación (normas constitucionales que consagran inhabilidades e incompatibilidades art. 180-3, art. 292, art. 323 y la ley 732 de 2002)
- Contraloría General de la República (Art. 267 Constitución Política de Colombia, Ley 610 de 2000, Ley 1474 de 2011)
- Contaduría General De La Nación (Art. 354 Constitución Política de Colombia)
- Control Político que corresponde a las Cámaras (Art. 208 Constitución Política de Colombia)
- La delegación de funciones que el Presidente de la República podrá hacer en los representantes legales de entidades descentralizadas (Art. 211 Constitución Política de Colombia)
- Atender los informes que soliciten las asambleas departamentales por medio de ordenanzas, sobre el ejercicio de sus funciones a los directores de institutos descentralizados del orden departamental (Art. 300-11 Constitución Política de Colombia)
- Jurisdicción Administrativa (Art. 2 núm. 1 ley 80 de 1993, art.14 ley 1150 de 2007) con excepción de aquellos que celebren las empresas que se encuentren en competencia con el sector privado nacional o internacional o desarrollen su actividad en mercados monopolísticos o mercados regulados.

- Jurisdicción Ordinaria, respecto de los actos de creación y a las reglas del derecho privado y especialmente a las del Código de Comercio (Art. 94 de la ley 489 de 1998).
- Jurisdicción Penal, lo establecido dentro del título XV, del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000, Artículos 397 y siguientes).
- Control del Servicio: La inspección, vigilancia, seguimiento y control de la empresa para la adecuada prestación del servicio público de televisión lo ejercerá la Autoridad Nacional de Televisión (ANTV) de conformidad con la Ley 182 de 1995 y las demás disposiciones que la reglamenten, adicionen, modifiquen o sustituyan.
- Comité Defensor Del Televidente
- Revisoría Fiscal
- Control Interno
- Dirección De Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)

## **2.5 OBJETIVO INSTITUCIONAL**

Operación del servicio de televisión y la producción, realización y emisión de televisión cultural y educativa que conduzca a la difusión del conocimiento científico, filosófico, académico, artístico, popular y también aquellos programas cuyo contenido tenga como propósito elevar el desarrollo humano o social de los habitantes de la región o fortalecer su identidad cultural o propender por la conservación de la democracia y convivencia nacional.

## **2.6 FUNCIONES**

- 1.** Prestar en nombre del Estado el servicio público de televisión mediante la operación y el control de la emisión, transmisión o programación de una cadena regional de televisión.
- 2.** Prestar directamente o contratar servicios de transmisión de señales de televisión, en las diferentes modalidades tecnológicas.
- 3.** Utilizar redes y servicios de satélite para la emisión, transmisión y recepción de señales de televisión.
- 4.** Prestar servicios de valor agregado y telemáticos soportados por los servicios de televisión y de difusión a su cargo.
- 5.** Prestar los servicios de estudios de laboratorios de la cinematografía de grabación fonóptica y magnética y demás que la entidad pueda ofrecer en razón de sus actividades.
- 6.** Producir, coproducir, adquirir y enajenar derechos de emisión sobre programas de televisión y en general, realizar y contratar programas bajo cualquier modalidad, incluso en asociación de riesgo compartido, que hagan énfasis en una programación con temas y contenidos de origen regional, orientada al desarrollo social y cultural de la comunidad.
- 7.** Celebrar contratos con entidades públicas y con asociaciones y fundaciones privadas sin ánimo de lucro para la explotación de la televisión cultural.
- 8.** Adquirir y enajenar derechos de autor.
- 9.** Emitir en forma encadenada con otros canales de televisión eventos de interés comercial.
- 10.** Comercializar directamente los espacios de televisión, asociarse o contratar con terceros o ceder estos derechos a los respectivos contratistas de televisión.

11. Participar en sociedades, asociaciones, instituciones de utilidad común, fundaciones o corporaciones, con objetos relacionados con sus propias actividades.
12. Participar en la formulación y evaluación de políticas, programas y proyectos del sector de las telecomunicaciones y en la ejecución de los mismos, conforme a las normas que regulen el funcionamiento del sector y las disposiciones que determine la actividad de la sociedad.

## **2.7. ESTRUCTURA INTERNA DEL CANAL TRO**

La estructura interna del Canal y la planta de personal será determinada por la Junta Administradora consultando el objeto social de la entidad y la necesidad de servicio, todo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

**AREA ADMINISTRATIVA Y PLANEACIÓN:** Lidera, orienta, asesora y concierta con las distintas dependencias, la formulación de los planes de mediano y largo plazo, y los planes anuales en concordancia con el Plan Estratégico Situacional y presentarlos a las instancias correspondientes.

**AREA DE PROGRAMACIÓN:** Planea, coordina, organiza, dirige y controla todas las producciones del Canal y del servicio de producción que se le preste a terceros. Programa, diseña y supervisa tanto la calidad de la programación como el cumplimiento de la reglamentación vigente en materia de televisión y comercialización de la misma.

**AREA DE PRODUCCIÓN:** Planea, dirige y evalúa el desarrollo, fortalecimiento, la operación, el mantenimiento y control de la calidad de los recursos técnicos de

emisión, producción, pos producción, transmisión y retransmisión necesarios para la prestación de un óptimo servicio de televisión.

**ÁREA JURÍDICA:** Asesora y conceptúa sobre los asuntos jurídicos de la organización y vela porque las actividades se desarrollen con sujeción a las disposiciones constitucionales y legales.

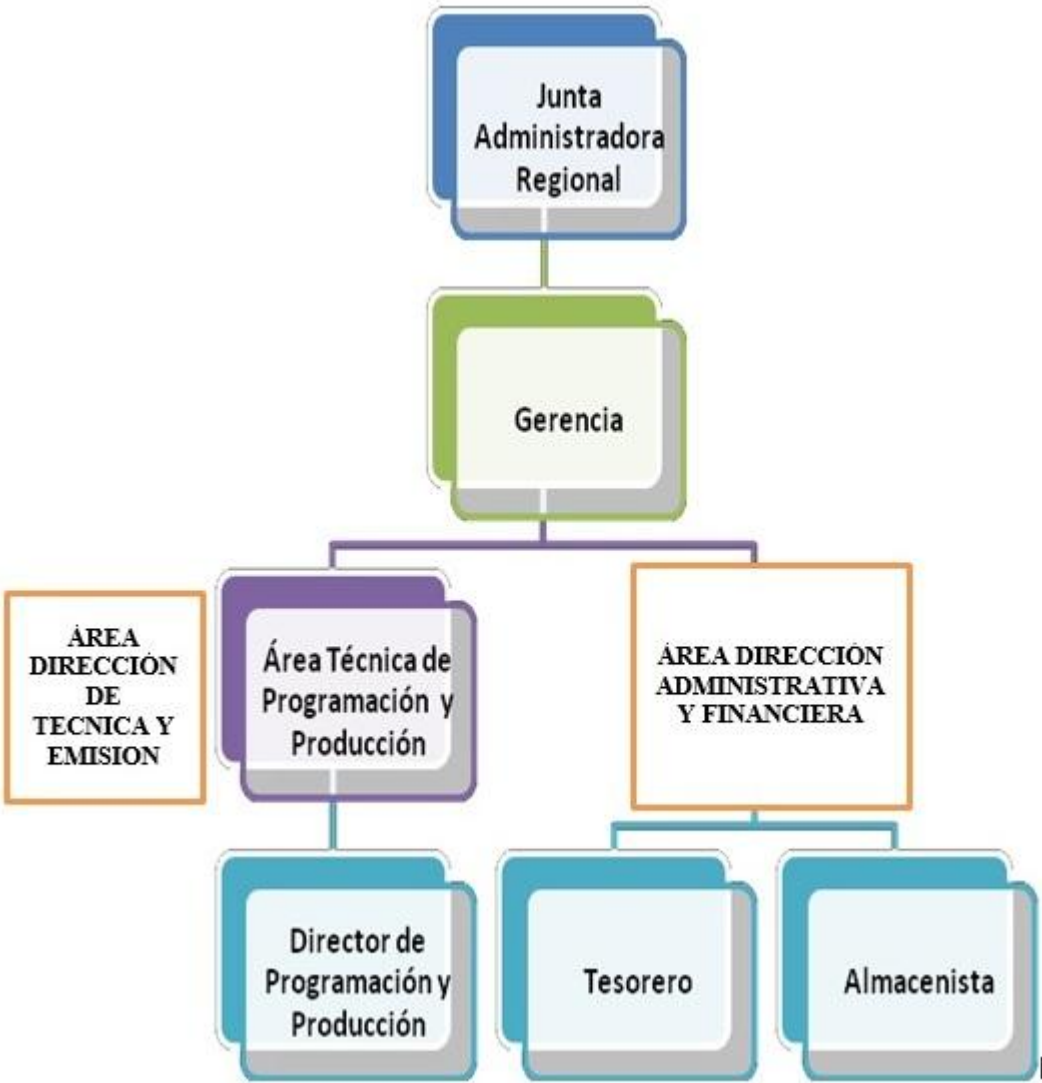
**ÁREA FINANCIERA:** Planea, dirige y controla las actividades relacionadas con la administración de los servicio, bienes y suministros, así como las derivadas de la contabilización de las operaciones, inversiones, financiación, presupuesto y disponibilidad de efectivo para el adecuado funcionamiento de la entidad.

**ÁREA COMERCIAL:** Encargada de la comercialización del producto empresarial. Esta actividad puede desarrollarse directamente por la empresa o a través de organizaciones privadas especializadas en la materia.

**ÁREA TÉCNICA:** Encargada de desarrollar procesos de producción específicos, sugerir e implementar la asimilación de nuevas tecnologías, coordinar y dirigir el sistema operativo de la Empresa.

**2.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

**Figura 1. Estructura organizacional**



### 3. MARCOS DE REFERENCIA

#### 3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS:

Para abordar el marco jurídico correspondiente a la **EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO** es pertinente conocer la normatividad constitucional que comprende a las entidades descentralizadas e integra a sus miembros como servidores públicos en ejercicio de la función pública y al servicio de los intereses del Estado y de la comunidad.

**ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

**ARTÍCULO 150 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA** Corresponde al Congreso hacer las leyes, por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes.
2. Expedir códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones.
3. Aprobar el plan nacional de desarrollo y de inversiones públicas que hayan de emprenderse o continuarse, con la determinación de los recursos y

apropiaciones que se autoricen para su ejecución, y las medidas necesarias para impulsar el cumplimiento de los mismos.

4. Definir la división general del territorio con arreglo a lo previsto en esta Constitución, fijar las bases y condiciones para crear, eliminar, modificar o fusionar entidades territoriales y establecer sus competencias.
5. Conferir atribuciones especiales a las asambleas departamentales.
6. Variar, en circunstancias extraordinarias y por graves motivos de conveniencia pública, la actual residencia de los altos poderes nacionales.
7. Determinar la estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional, señalando sus objetivos y estructura orgánica; reglamentar la creación y funcionamiento de las Corporaciones Autónomas Regionales dentro de un régimen de autonomía; así mismo, **crear o autorizar la constitución de empresas industriales y comerciales del estado y sociedades de economía mixta. (...)**

**ARTÍCULO 209 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.** La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

**ARTÍCULO 38 LEY 489 DE 1998. INTEGRACIÓN DE LA RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO EN EL ORDEN NACIONAL.** La Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional, está integrada por los siguientes organismos y entidades:

**1. Del Sector Central:**

- a. La Presidencia de la República;
- b. La Vicepresidencia de la República;

- c. Los Consejos Superiores de la administración;
- d. Los ministerios y departamentos administrativos
- e. Las superintendencias y unidades administrativas especiales sin personería jurídica.

**2. Del Sector descentralizado por servicios:**

- a. Los establecimientos públicos;
- b. Las empresas industriales y comerciales del Estado;
- c. Las superintendencias y las unidades administrativas especiales con personería jurídica;
- d. Las empresas sociales del Estado y las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios;
- e. Los institutos científicos y tecnológicos;
- f. Las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta;
- g. Las demás entidades administrativas nacionales con personería jurídica que cree, organice o autorice la ley para que formen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

**PARÁGRAFO 1.** Las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta en las que el Estado posea el noventa por ciento (90%) o más de su capital social, se someten al régimen previsto para las empresas industriales y comerciales del Estado.

**PARÁGRAFO 2.** A demás de lo previsto en el literal c) del numeral 1 del presente artículo, como organismos consultivos o coordinadores, para toda la administración o parte de ella, funcionarán con carácter permanente o temporal y con representación de varias entidades estatales y, si fuere el caso, del sector privado, los que la ley determine. En el acto de Constitución se indicará al Ministerio o Departamento Administrativo al cual quedaren adscritos tales organismos.

**LA LEY 489 DE 1998**, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Esta ley define y señala las características de la empresa industrial y comercial del Estado en su artículo 85 y siguientes.

**ARTÍCULO 85. EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO.**

Las empresas industriales y comerciales del Estado son organismos creados por la ley o autorizados por ésta, que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial y de gestión económica conforme a las reglas del Derecho Privado, salvo las excepciones que consagra la ley, y que reúnen las siguientes características:

- a.** Personería jurídica;
- b.** Autonomía administrativa y financiera;
- c.** Capital independiente, constituido totalmente con bienes o fondos públicos comunes, los productos de ellos, o el rendimiento de tasas que perciban por las funciones o servicios, y contribuciones de destinación especial en los casos autorizados por la Constitución.

El capital de las empresas industriales y comerciales del Estado podrá estar representado en cuotas o acciones de igual valor nominal.

A las empresas industriales y comerciales del Estado y a las sociedades de economía mixta, se les aplicará en lo pertinente los artículos 19, numerales 2, 4, 5, 6, 12, 13, 17, 27, numerales 2, 3, 4, 5, y 7, y 183 de la Ley 142 de 1994.

**PARÁGRAFO.** Las disposiciones legales que protegen el secreto industrial y la información comercial se aplicarán a aquellos secretos e informaciones de esa naturaleza que desarrollen y posean las empresas industriales y comerciales del Estado.

## **CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO**

**ARTÍCULO 86 DE LA LEY 489 DE 1998. AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.** La autonomía administrativa y financiera de las empresas industriales y comerciales del Estado se ejercerá conforme a los actos que las rigen; en el cumplimiento de sus actividades, se ceñirán a la ley o norma que las creó o autorizó y a sus estatutos internos; no podrán destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en la ley o en sus estatutos internos; además de las actividades o actos allí previstos, podrán desarrollar y ejecutar todos aquellos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto asignado.

**ARTÍCULO 87 DE LA LEY 489 DE 1998. PRIVILEGIOS Y PRERROGATIVAS.** Las empresas industriales y comerciales del Estado como integrantes de la Rama Ejecutiva del Poder Público, salvo disposición legal en contrario, gozan de los privilegios y prerrogativas que la Constitución Política y las leyes confieren a la Nación y a las entidades territoriales, según el caso.

No obstante, las empresas industriales y comerciales del Estado, que por razón de su objeto compitan con empresas privadas, no podrán ejercer aquellas prerrogativas y privilegios que impliquen menoscabo de los principios de igualdad y de libre competencia frente a las empresas privadas.

**ARTÍCULO 88 DE LA LEY 489 DE 1998. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS.** La dirección y administración de las empresas industriales y comerciales del Estado estará a cargo de una Junta Directiva y de un Gerente o Presidente.

**ARTÍCULO 89 DE LA LEY 489 DE 1998. JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS EMPRESAS ESTATALES.** La integración de las juntas directivas de las empresas industriales y comerciales del Estado, la calidad y los deberes de sus miembros, su remuneración y el régimen de sus inhabilidades e incompatibilidades se regirán por las disposiciones aplicables a los establecimientos públicos conforme a la presente Ley.

Además, los delegados de organizaciones privadas en las juntas directivas de las empresas no podrán ostentar cargos de dirección en empresas privadas que desarrollen actividades similares a las de las empresas ante la cual actúan y en todo caso deberán declararse impedidos cuando ocurran conflictos de intereses.

**ARTÍCULO 90 DE LA LEY 489 DE 1998. FUNCIONES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO.** Corresponde a las juntas directivas de las empresas industriales y comerciales del Estado:

**a.** Formular la política general de la empresa, el plan de desarrollo administrativo y los planes y programas que, conforme a la Ley Orgánica de Planeación y a la Ley Orgánica del Presupuesto deben proponerse para su incorporación a los planes sectoriales y, a través de éstos, al Plan Nacional de Desarrollo;

- b. Proponer al Gobierno Nacional las modificaciones de la estructura orgánica que consideren pertinentes y adoptar los estatutos internos de la entidad y cualquier reforma que a ellos se introduzca;
- c. Aprobar el proyecto de presupuesto del respectivo organismo;
- d. Controlar el funcionamiento general de la organización y verificar su conformidad con la política adoptada;
- e. Las demás que les señalen la ley y los estatutos internos.

**ARTÍCULO 92 DE LA LEY 489 DE 1998.** CALIDAD Y FUNCIONES DEL GERENTE O PRESIDENTE. El Gerente o Presidente será el representante legal de la correspondiente entidad y cumplirá todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento que no se hallen expresamente atribuidas a otra autoridad.

**ARTÍCULO 93 DE LA LEY 489 DE 1998.** RÉGIMEN DE LOS ACTOS Y CONTRATOS. Los actos que expidan las empresas industriales y comerciales del Estado para el desarrollo de su actividad propia, industrial o comercial o de gestión económica se sujetarán a las disposiciones del Derecho Privado. Los contratos que celebren para el cumplimiento de su objeto se sujetarán a las disposiciones del Estatuto General de Contratación de las entidades estatales.

El **ACUERDO 012 DE 1997**, por medio del cual se reglamenta la creación de los canales regionales, consagra las disposiciones concernientes a la naturaleza jurídica, objeto y funciones de las organizaciones regionales de televisión y su creación como empresa industrial del Estado, caso al cual pertenece La Televisión Regional del Oriente –Canal TRO.

**ARTÍCULO 1 DEL ACUERDO 012 DE 1997.** NATURALEZA JURÍDICA. Las organizaciones regionales de televisión, son sociedades entre entidades públicas, organizadas como Empresas Industriales y Comerciales del Estado, vinculadas a

la Comisión Nacional de Televisión, y podrán pertenecer al orden nacional o departamental, según lo determinen las Juntas Administradoras Regionales en sus estatutos. Los Canales Regionales están sujetos a las disposiciones vigentes establecidas en las Leyes 14 de 1991 y 182 de 1995, los Decretos leyes 1050 y 3130 de 1968, 130 de 1976 y 1222 de 1985 y las demás que los reformen o sustituyan. La Comisión Nacional de Televisión ejercerá la regulación y control del servicio público de televisión regional.

**ARTÍCULO 2 DEL ACUERDO 012 DE 1997. OBJETO Y FUNCIONES.** Los Canales Regionales, tendrán a su cargo la prestación directa del servicio público de televisión en las diferentes regiones, en consecuencia serán programadores, administradores y operadores del canal, en la frecuencia o frecuencias asignadas. Para desarrollo de su objeto cumplirá las siguientes funciones:

- a)** Emitir la señal de televisión originada por la misma organización regional sobre el área de cubrimiento otorgada previa autorización de la Comisión Nacional de Televisión, en la frecuencia o frecuencias asignadas;
- b)** Realizar programas de televisión, de carácter educativo, recreativo, y cultural buscando satisfacer los hábitos y gustos de la teleaudiencia, con énfasis en una programación con temas y contenidos de origen regional, orientada al desarrollo social y cultural de la respectiva comunidad;
- c)** Comercializar el servicio de televisión, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo número 002 de 1995, expedido por la Comisión Nacional de Televisión;
- d)** Celebrar licitaciones públicas para la adjudicación de los programas informativos, noticieros y de opinión, su adjudicación se llevará a cabo siempre en audiencia pública;
- e)** Emitir en forma encadenada con las demás organizaciones o canales regionales de televisión, dentro de los lineamientos de la Ley 182 de 1995, y la reglamentación que al respecto expida la Comisión Nacional de Televisión;

- f) Dictarse sus propios reglamentos de funcionamiento, dentro de los lineamientos de la Ley 182 de 1995, Ley 14 de 1991 y las demás disposiciones que expida la Comisión Nacional de Televisión;
- g) Cumplir con los porcentajes mínimos de programación de producción nacional señalados en la Ley 182 de 1995;
- h) Las demás que se señalen en los Estatutos y la Ley;
- i) Reservar espacios de su programación para cumplir con los requerimientos de origen legal, tal como los consagrados en el artículo 31 de la Ley 182 de 1995, en el artículo 88 inciso 3º de la Ley 5ª de 1992, y el párrafo 2º del artículo 20 de la Ley 335 de diciembre 20 de 1996. Según Reglamentación que para el efecto expida la Comisión Nacional de Televisión.

La **GUIA DE ACTIVIDADES DE CONTRATISTA DEL CANAL TRO**, tiene como objeto determinar las actividades que desarrollan los contratistas del CANAL TRO y a su vez generar una base de datos para mayor accesibilidad al público interno. De acuerdo a la referida guía el departamento de **TALENTO HUMANO**, tiene las siguientes funciones:

- Desarrollar actividades relacionadas con el proceso gestión talento humano
- Realizar la vinculación, inducción- re inducción y aplicación del manual institucional a funcionarios y contratistas Hacer recepción de documentación de contratistas
- Realizar nomina, liquidación de vacaciones, prestaciones sociales y planeación de vacaciones de funcionarios públicos
- Contabilizar nómina y prestaciones sociales de los funcionarios públicos o Liquidar seguridad social de los funcionarios públicos
- Llevar a cabo el plan de capacitación a los funcionarios públicos
- Asesorar al comité de convivencia laboral canalizando las inquietudes del personal para un mejor clima laboral
- Realizar las actividades correspondientes al programa de salud ocupacional.

- Asesorar a la realización del comité de Vigía y el Coe.
- Realizar certificaciones solicitadas por funcionarios y contratistas para diferentes trámites.
- Planear y organizar eventos que contribuyan a un excelente clima laboral en la empresa
- Organizar y coordinar el comité de ética
- Supervisar que las actividades propuestas en el comité de ética sean llevadas a cabo
- Mediar en situaciones presentadas en la realización de las actividades correspondientes al proceso de talento humano
- Realizar un diagnóstico del ambiente de trabajo dentro de la empresa
- Apoyo a mejorar los procesos de comunicación con contratistas y funcionarios del Canal TRO
- Aplicar estrategias de clima y comunicación para la mejoría en el ambiente de trabajo entre contratistas del Canal TRO
- Apoyar en la realización de una guía de actividades de cada uno de los contratistas del Canal TRO
- Apoyar en la organización y elaboración de documentos que requiera el proceso GESTIÓN DE PRODUCCIÓN AC.

### **3.2 MARCO TEÓRICO**

#### **EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL**

La Corte Constitucional de Colombia, en la **SENTENCIA C-691 DE 2007, M.P. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ** se refiere a las empresas industriales y comerciales del Estado, según lo previsto en el artículo 115 de la Carta y el artículo 87 de la Ley 489 de 1998, hacen parte de la rama ejecutiva, son *“una forma de intervención en la economía que tiene como finalidad fortalecer un sector*

*o una actividad económica en condiciones de competitividad con el sector privado. Ello explica que estas entidades deban someterse a las mismas condiciones de las empresas privadas, pues, de lo contrario, de una parte no tendrían la agilidad y flexibilidad en la toma de decisiones que requieren las actividades comerciales y de otra parte, al utilizar en el giro ordinario de sus negocios las prerrogativas del Estado, no permitiría el libre juego de las fuerzas del mercado o libre competencia a la que se refiere el artículo 333 de la Constitución. Pero esta flexibilidad en el desarrollo de su objeto no implica olvidar el origen público de sus recursos y la obligación de coordinar y armonizar su actuación con la de las demás entidades del Estado, pues si bien las empresas industriales y comerciales del Estado (EICE) se comportan como un agente más del mercado, su finalidad, más allá del lucro es el logro de las metas de la política macro económica”.*

## **TALENTO HUMANO**

Según el libro ‘Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento’, de Margaret Butteris, el papel y la función de Recursos Humanos de la empresa consiste en las siguientes:

Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio. Una vez identificadas, se ponen en marcha estrategias para desarrollar o adquirir las competencias claves. La función empresarial es también responsable de monitorizar el progreso de desarrollo.

- Desarrollo de talento Ejecutivo. Recursos Humanos de la empresa es responsable de los sistemas que identifican y desarrollan el personal con mayor potencial de toda la organización, preparándolo junto a los directivos presentes, para alcanzar los objetivos empresariales presentes y futuros, incluyendo la planificación de sucesiones.
- Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura, los valores y los principios operativos comunes. Utilizando las sesiones de

formación y desarrollo como vehículos de comunicación para desarrollar, implementar y sostener este principio.

- Desarrollo de modelos para la evaluación y retribución de los empleados. Recursos Humanos de la empresa identifica los modelos empresariales para la contratación, el juicio y la evaluación de los empleados.
- Desarrollo e implementación de políticas y programas de gestión de la actuación y la retribución para utilizarse en todas las compañías operativas.

## **FUNCIÓN PÚBLICA**

La Corte Constitucional en **SENTENCIA C-037 DE 2003**, M.P. ALVARO TAFUR GALVIS conceptualiza pormenorizadamente el concepto de función pública y lo diferencia de la acepción de servidor público como justamente se refiere este apartado, *“podría considerarse como función pública todo lo que atañe al Estado, caber precisar que la Constitución distingue claramente los conceptos de función pública y de servicio público y les asigna contenidos y ámbitos normativos diferentes que impiden asimilar dichas nociones, lo que implica específicamente que no se pueda confundir el ejercicio de función públicas, con la prestación de servicios públicos, supuestos a los que alude de manera separada el artículo 150 numeral 23 de la Constitución que asigna al Legislador competencia para expedir las leyes llamadas a regir una y otra materia”*

*La Constitución utiliza el término “función” para identificar las actividades del Estado, (art.113 C.P.), así como para determinar las competencias de los diferentes órganos estatales (Arts. 150, 241, 277C.P. Por ejemplo). Así mismo el artículo 122, señala que “no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento”, en tanto que el artículo 212 superior expresa que “Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley.*

### **3.3 MARCO CONCEPTUAL**

#### **SERVIDOR PÚBLICO**

Continúa la SENTENCIA C-037 DE 2003, M.P. ALVARO TAFUR GALVIS, “Ahora bien, como ya ha señalado esta Corporación, las actividades de los servidores públicos, propias de su cargo o destino, son por esencia y definición funciones públicas, pues están dirigidas a contribuir al logro oportuno y eficaz de los cometidos a cargo del Estado.

Según la idea que fluye del artículo 123 de la Constitución, servidor público es en este sentido toda persona que ejerce a cualquier título una función pública y, en tal virtud, ostentan dicha condición los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (C.P. Arts. 123 y 125).

Así las cosas, la noción de “función pública” atañe al conjunto de las funciones que cumple el Estado, a través de los órganos de las ramas del poder público, de los órganos autónomos e independientes, (Art. 113) y de las demás entidades o agencias públicas, en orden a alcanzar sus diferentes fines.

Empero, debe la Corte señalar que la posibilidad de desempeñar funciones públicas se predica no solo de las personas que se vinculan con el Estado mediante la elección o nombramiento y la posesión en un cargo, sino también de los particulares que, en los casos taxativamente señalados en la Constitución y la ley, puedan investirse de la autoridad del Estado y desempeñar funciones públicas administrativas (Art. 123-3, 210-2, 267-2) o funciones públicas judiciales (Art. 118-3)”.

## **ACTO ADMINISTRATIVO**

La Corte Constitucional en la SENTENCIA C-1436 DE 2000, M.P. ALFREDO BELTRÁN SIERRA, recuerda el concepto formal de acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados.

## **ENTIDAD ESTATAL**

Se entiende por entidades estatales las siguientes:

a) Nación, regiones y departamentos, provincias, distritos capitales y distritos especiales, áreas metropolitanas, municipios y sus asociaciones, establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del estado, sociedades de economía mixta en las que el Estado tenga participación, entidades descentralizadas y demás personas jurídicas en donde tenga participación mayoritaria el estado.

b) Senado de la República, Cámara de Representantes, Consejo Superior de La Judicatura, Fiscalía General de la Nación, Contraloría General de la República, Contralorías departamentales, distritales y municipales, Procuraduría General de la Nación, Registraduría Nacional del Estado Civil, Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, en general organismos o dependencias del Estado a lo que la ley otorgue capacidad para celebrar contratos.

## **CONTRATACIÓN ESTATAL**

La normatividad vigente aplicable al tema de contratación en donde interviene el Estado se encuentra regulada en la Constitución Nacional, en el régimen de contratación estatal (Leyes 80 de 1993 y ley 1150 de 2007) en sus decretos

reglamentarios como el 734 de 2012, en el Código Civil y en el Código de Comercio Colombianos.

Con la celebración de los contratos las entidades estatales deben buscar el cumplimiento de los fines del Estado, así como la continua y efectiva prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de las personas que viven en Colombia. El particular, por su parte, al contratar con el Estado debe considerar que al celebrar y ejecutar tales contratos colabora con el Estado en la consecución de sus fines, así como el cumplimiento de su función social.

Para la consecución de los fines del Estado, las entidades estatales así como los particulares deben cumplir a cabalidad con los deberes y obligaciones que les impone la ley.

De acuerdo con el artículo 2º de la ley 1150 de 2007 modificado por el artículo 94 de la ley 1474 de 2011, las entidades estatales deberán seleccionar los contratistas bajo las modalidades de Licitación Pública, Selección Abreviada, Concurso de Méritos y Contratación Directa. Aplicando los principios rectores de la ley 80 de 1993, economía, transparencia y responsabilidad.

**1. LICITACIÓN PÚBLICA:** Se entiende por esta, el procedimiento mediante el cual la entidad estatal formula al público una convocatoria para que, en igualdad de condiciones, quienes se encuentren interesados formulen sus ofertas y entre estas se seleccione la más favorable para la entidad.

**2. SELECCIÓN ABREVIADA:** Corresponde a la modalidad de selección objetiva prevista para aquellos casos en que debido a las características, circunstancias, cuantía o destinación del objeto, obra o servicio a contratar se pueden adelantar mecanismos simplificados y ágiles para garantizar la escogencia efectiva del

contratista que cumple con los requisitos exigidos por la entidad para la eventual celebración del contrato.

Bajo esta modalidad se celebran contratos de adquisición o suministro de bienes y servicios de características uniformes (contienen las mismas especificaciones técnicas con independencia de su diseño), la contratación de menor cuantía, contratos de prestación de servicios de salud, enajenación de bienes del estado y actos o contratos que tenga por objeto directo las actividades comerciales e industriales propias de las empresas industriales y comerciales estatales y de las sociedades de economía mixta.

Para la celebración de un contrato de mínima cuantía, es decir, cuyo valor no supere el diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la entidad, independientemente de su objeto, se adelantara la selección del contratista bajo la modalidad de selección abreviada, siguiendo las siguientes reglas;

- La entidad estatal deberá publicar la invitación especificando el objeto del contrato, el presupuesto para desarrollar y las condiciones técnicas exigidas para tal fin, por un término superior a un día, con el fin de que pueda ser conocido por quien se encuentre interesado.
- Una vez publicada la invitación se le otorgara un término superior a un día para que el contratista interesado presente su oferta.
- La entidad deberá seleccionar la oferta con el menor precio siempre y cuando cumpla con todas las especificaciones técnicas exigidas; Dicha selección se le deberá notificar al contratista mediante comunicación de selección de la oferta presentada. Tanto la comunicación de aceptación como la oferta presentara por él.

## **RESPONSABILIDAD JURIDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

La **SENTENCIA C-030 DE 2012, M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA** describe la responsabilidad disciplinaria del funcionario en términos constitucionales, lo cual nos permite hacer extensiva sus consideraciones respecto de la responsabilidad jurídica del servidor público respecto de todas las potestades que le son conferidas sin importar la materia que se ocupa, al respecto al sentencia dice, *“La potestad sancionadora de la administración se justifica en cuanto se orienta a permitir la consecución de los fines del Estado, a través de “otorgarle a las autoridades administrativas la facultad de imponer una sanción o castigo ante el incumplimiento de las normas jurídicas que exigen un determinado comportamiento a los particulares o a los servidores públicos, a fin de preservar el mantenimiento del orden jurídico como principio fundante de la organización estatal (C.P. arts. 1º, 2º, 4º y 16)”. En el ámbito específico del derecho disciplinario, la potestad sancionadora de la administración se concreta en la facultad que se le atribuye a los entes públicos de imponer sanciones a sus propios funcionarios, y su fundamento constitucional se encuentra en múltiples normas de orden superior, tales como los artículos 1º, 2º, 6º, 92, 122, 123, 124, 125, 150-2, 209 y 277 de la Carta Política (...).”*

El conjunto de normas constitucionales y leyes exigen de los servidores públicos y de ciertos particulares, un específico comportamiento en el ejercicio de las funciones públicas, como la disciplina, la obediencia, la diligencia, el cuidado, la corrección y el comportamiento ético en el desempeño de las funciones asignadas y encomendadas a los servidores públicos, con el fin de asegurar la debida prestación y buena marcha de la función administrativa, en desarrollo de los principios constitucionales contenidos en el artículo 209 Superior. Por tanto, las infracciones al cumplimiento de dichos deberes, obligaciones, mandatos y prohibiciones constitucionales y legales para el adecuado e idóneo desempeño de la función pública, deben ser sancionadas disciplinariamente.

## **PRESTACIONES SOCIALES**

Las prestaciones sociales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo; esto quiere decir que los trabajadores vinculados mediante un contrato de servicios, no tiene derecho a ningún tipo de prestaciones sociales, y si el trabajador vinculado mediante esta figura, desea obtener el beneficio de alguna las prestaciones sociales deberá asumir su costo.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la **SENTENCIA DE JULIO 18 DE 1985** lo define de la siguiente forma, *“Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono”*.

Las prestaciones sociales son los beneficios adicionales al Salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados. Es el reconociendo a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica. Las prestaciones sociales no se incluyen dentro de la base sobre la cual calculan los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales.

## **SISTEMA DE COMUNICACIÓN**

El sistema de comunicación interna ha de ser capaz de promover acciones eficaces para lograr una buena comunicación vertical y horizontal, en las diferentes estructuras de la empresa. Esta comunicación ha de ser bidireccional,

tanto de arriba-abajo, como de abajo-arriba. El personal de la empresa tiene mucha información que recibir, pero también tiene mucho que aportar con sus informaciones, opiniones y sugerencias.

Para conseguir un sistema de comunicación interna fluido y eficaz, será imprescindible elegir bien los canales que se vayan a utilizar.

## **CANALES DE COMUNICACIÓN**

- **CANALES ESCRITOS:** Son aquellos por los que circulan mensajes codificados mediante letras o signos que forman palabras. En las empresas este tipo de comunicación suele ser mediante papel como por ejemplo cartas, notas internas, circulares, carteles, manuales, publicaciones institucionales... Estos tipos de canales son importantes para mantener un registro permanente, tangible y verificable. La transmisión de mensajes por los canales escritos será mucho más precisa y clara, aunque dificultará la bidireccionalidad.
- **CANALES ORALES:** Por estos canales se propagan los mensajes del lenguaje verbal como por ocurre en las reuniones, comités, charlas o conversaciones telefónicas. El principal inconveniente de estos canales orales es el alto potencial de distorsión si el mensaje ha de pasar por varias personas; además en él influye otro componente como es el lenguaje no verbal, el cual ha de ser acorde al mensaje transmitido. La mayor ventaja de estos canales de comunicación es su rápida retroalimentación.
- **CANALES TECNOLÓGICOS:** Mediante estos canales circulan mensajes que utilizan códigos electrónicos como es el caso de los audiovisuales, el chat, internet, las redes sociales, la intranet... Una de sus desventajas es la falta de conexión física entre las personas; por el contrario ofrecen una comunicación instantánea, económica y con capacidad de envío a varios destinatarios.

## **MANUAL INSTITUCIONAL DE UNA ENTIDAD PÚBLICA O EMPRESA**

El Código de Ética Institucional propone aquello que debe ser considerado ético en el cotidiano de las acciones y la forma en que cada sujeto debe encarar la solución de dilemas que pongan en juego su capacidad moral.

Su objetivo es fomentar los planteamientos éticos, principios y valores que conllevan un proceso de comprensión y de sensibilización que propenden por la generación de comportamientos apropiados entre todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad a través de pautas y orientaciones éticas que establezcan las formas de relacionamiento interno y externo de las personas, basadas en principios y valores que fundamenten el compromiso social y aseguren el cumplimiento de la misión de la institución.

#### 4. CRONOGRAMA.

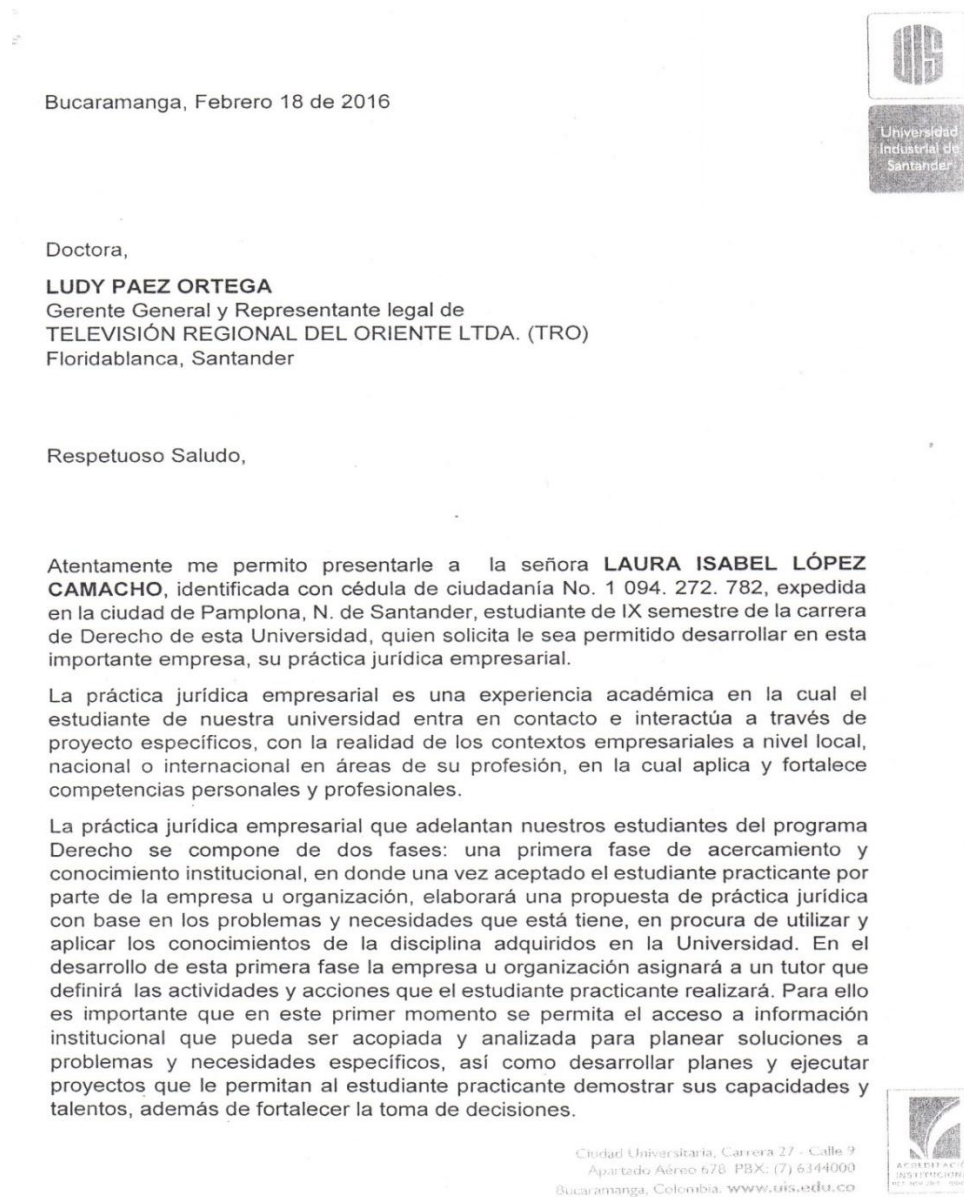
**Tabla 1. Cronograma**

ACTIVIDAD	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Actividades de inducción y re-inducción y capacitación de los funcionarios públicos																
2. Asistir al departamento de Talento Humano en el desarrollo de funciones propias de la seguridad social de los funcionarios públicos y contratistas de acuerdo a la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo y los Regímenes especiales a que hubiere lugar su aplicabilidad.																
3. Asesorar al departamento de Talento Humano en el desarrollo de sus funciones administrativas para dar cumplimiento a los estándares de calidad propuestos en las diferentes disposiciones legales para la gestión de talento humano.																
4. Asesorar al Comité de Convivencia para desarrollar y ejecutar sus funciones e implementar posibles estrategias de comunicación fundamentado en las disposiciones legales y demás directrices del departamento de Talento Humano.																

## 5. INICIACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL

### 5.1 CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.

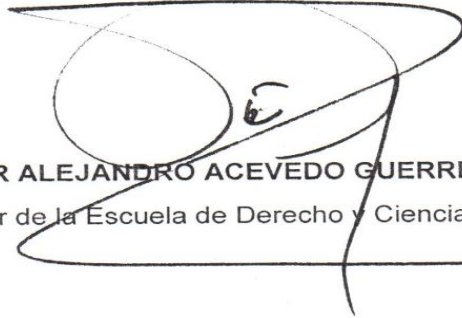
Figura 2. Carta de presentación de la Universidad Industrial de Santander



En la segunda fase, el estudiante desarrollará durante un semestre académico, es decir, 16 semanas su práctica jurídica en la empresa u organización a partir de la propuesta ya definida, con la correspondiente supervisión del tutor y el acompañamiento de un profesor de práctica asignado por la Escuela de Derecho y Ciencia Política. Durante esta segunda fase el estudiante deberá presentar informes periódicos sobre los avances de las mismas, así como un informe final sobre el cumplimiento de las actividades de la práctica.

Agradezco su colaboración


Cordialmente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long vertical stroke extending downwards.

**JAVIER ALEJANDRO ACEVEDO GUERRERO**  
Director de la Escuela de Derecho y Ciencia Política

## 5.2 CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL POR LA TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA.

Figura 3. Carta de aceptación de la práctica jurídico empresarial por la Televisión Regional del Oriente Ltda.



Bucaramanga, febrero 12 de 2016

Señores  
**COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO**  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Industrial de Santander

Ref.: Aceptación de la Práctica Social.

Cordial saludo,

Por medio de la presente me permito manifestar, que la estudiante **LAURA ISABEL LÓPEZ CAMACHO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.094.272.782 de Pamplona y carné universitario No. 2110568, ha obtenido por parte de la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA. (TRO)**, el aval correspondiente para que pueda desarrollar su práctica jurídica empresarial, como modalidad de proyecto de grado.

Para el desarrollo de la mencionada práctica, el estudiante contará con la coordinación del Profesional Universitario **ANDRÉS RICARDO TOLOSA PARADA**, Líder del Proceso de Talento Humano de la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA. (TRO)** y se encargará de supervisar el desempeño por parte del estudiante durante la vigencia de la práctica a realizar:

- o El estudiante realizará su práctica jurídica empresarial atendiendo asuntos relacionados con el área de Desarrollar actividades relacionadas con el proceso gestión talento humano
- o Realizar la vinculación, inducción- re inducción y aplicación del manual de ética a funcionarios y contratistas
- o Hacer recepción de documentación de contratistas
- o Realizar nomina, liquidación de vacaciones, prestaciones sociales y planeación de vacaciones de funcionarios públicos
- o Contabilizar nómina y prestaciones sociales de los funcionarios públicos
- o Liquidar seguridad social de los funcionarios públicos
- o Llevar a cabo el plan de capacitación a los funcionarios públicos
- o Asesorar al comité de convivencia laboral canalizando las inquietudes del personal para un mejor clima laboral.
- o Realizar las actividades correspondientes al programa de salud ocupacional.
- o Realizar un diagnóstico del ambiente de trabajo dentro de la empresa
- o Apoyo a mejorar los procesos de comunicación con contratistas y funcionarios del Canal TRO

www.canaltro.com

Calle 5 - Cra 4 | Calle 5 No 2-38 Piso 3 Barrio Latino  
Antigua Sede Licorera de Santander | Sede Universidad de Pamplona Cúcuta  
PBX 648 1177 | PBX 589 3558  
Sede Floridablanca - Santander - Colombia | Sede Cúcuta - Norte de Santander - Colombia



- Aplicar estrategias de clima y comunicación para la mejoría en el ambiente de trabajo entre contratistas del Canal TRO
- Apoyar en la realización de una guía de actividades de cada uno de los contratistas del Canal TRO

De igual forma, reitero el apoyo por parte de la TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA. (TRO) para llevar dicha práctica a feliz término.

Atentamente,

**LUDY PÁEZ ORTEGA**

CC. 60.252.381 de Pamplona  
Gerente

Proyecto:  ANDRES TOLOSA- TALENTO HUMANO.

www.canaltro.com

## 5.3 ACTA DE COMPROMISO No. 001 DE 2016 EN DESARROLLO DEL CONVENIO DE APOYO INTERINSTITUCIONAL.

### Figura 4. Acta de Compromiso No. 001 de 2016 en desarrollo del convenio de apoyo interinstitucional

#### ACTA DE COMPROMISO N°001 DE 2016 EN DESARROLLO DEL CONVENIO DE APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES COMO MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Y TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)

Entre los suscritos **Laura Isabel López Camacho** identificada con cédula de ciudadanía número 1.094.272782 expedida en Pamplona y carné universitario número 2110568, estudiante de decimo semestre de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, **Javier Alejandro Acevedo Guerrero** Director de la Escuela de Derecho, y **Ludy Páez Ortega**, hemos convenido la suscripción de la presente acta de compromiso previas las siguientes

#### I. CONSIDERACIONES

- a. Que el día 9 de Febrero de 2016 se celebró entre la Universidad Industrial de Santander y la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** el Convenio de apoyo interinstitucional para el desarrollo de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado, cuyo objeto es *"Establecer las bases de cooperación entre la TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO) y LA UNIVERSIDAD para el desarrollo integrado de un programa de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado, con el fin de proporcionar a LA UNIVERSIDAD espacios de práctica para la formación de sus estudiantes, acorde con los conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos"*.
- b. Que dicho convenio establece en su cláusula tercera numeral 3.1.4 como obligación de la Universidad la de *"Suscribir directamente con los estudiantes seleccionados por LA UNIVERSIDAD y aprobados por la TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO), un acta en donde se determinen de manera específica las actividades a realizar durante el período de práctica, su duración y las obligaciones que contrae en virtud del mismo, documento que se anexa y hace parte integral del presente convenio"*.
- c. Que **Laura Isabel López Camacho** ha sido seleccionado por la Universidad y aprobado por la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** para realizar práctica empresarial como modalidad de trabajo de grado por un término de cuatro meses, contados a partir del día 09 de Mayo de 2016.
- d. Que en virtud del mencionado convenio, las partes, por medio de la presente acta de compromiso adquieren las siguientes obligaciones:

#### II. OBLIGACIONES DE LA TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)

- 2.1. Definir los objetivos que persigue la empresa con la práctica y los requisitos de la misma.
- 2.2. Nombrar un profesional de LA EMPRESA que actúe como tutor del estudiante durante el desarrollo de la práctica empresarial convenida.
- 2.3. Hacer una inducción y orientación; así como prestar el entrenamiento y supervisión requeridos para el desarrollo de las tareas que le sean asignadas al estudiante en práctica.

- 2.4. Facilitar al estudiante todos los medios para que reciba formación profesional metódica y completa en los términos de la práctica convenida.
- 2.5. Brindar colaboración en la asesoría académica que requiera la práctica convenida.
- 2.6. Realizar la evaluación de desempeño de los estudiantes en los términos solicitados por **LA UNIVERSIDAD**.
- 2.7. Facilitar a **LA UNIVERSIDAD** realizar la comprobación directa de las actividades realizadas por los estudiantes por medio de visitas físicas a las instalaciones y demás lugares en donde estas se desarrollen.
- 2.8. Informar a **LA UNIVERSIDAD** cualquier novedad o eventualidad que se presente relacionada con el estudiante en el desarrollo de las actividades que le han sido asignadas.
- 2.9. Determinar la posibilidad de ofrecer un apoyo económico al estudiante, y si es el caso, establecer su cuantía y forma de pago.
- 2.10. Las demás que se deriven del desarrollo del presente convenio.
- 2.11. Realizar el pago de Riesgos laborales y cobertura en Salud, como lo determina el Decreto 055 de 2015 del Ministerio de Salud y Protección Social

### III. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD.

- 3.1. Asignar como director al profesor **Fernando Rueda Pinilla** del trabajo de grado en la modalidad de práctica empresarial, quien se encargará de supervisar el desarrollo de la práctica convenida, así como orientar y apoyar su desempeño procurando la efectividad en el desarrollo de las actividades que están bajo su responsabilidad.
- 3.2. Exigir al estudiante en práctica que adquiera una póliza de seguro contra accidentes y que mantenga su afiliación al sistema general de la seguridad social en salud durante la práctica.
- 3.3. En el evento en que el estudiante en práctica, pierda la calidad de estudiante, la Universidad informará a la empresa este hecho, y procederá a dar cumplimiento a lo estipulado en la cláusula tercera numeral 3.1.5 del Convenio de apoyo interinstitucional para el desarrollo de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado celebrado entre la UNIVERSIDAD y la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** Las demás que se deriven del desarrollo del presente.

### IV. OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE

- 4.1. Mantener matrícula vigente como estudiante de la Universidad, incluyendo la asignatura trabajo de grado durante el tiempo de realización de la práctica.
- 4.2. Realizar las actividades señaladas por **LA UNIVERSIDAD** y la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** objeto de la práctica.
- 4.3. Cumplir los reglamentos internos de la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)**
- 4.4. Cumplir los horarios establecidos por la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** para realizar la práctica.
- 4.5. Estar afiliados a un plan obligatorio de salud (POS), en cualquiera de sus modalidades, durante todo el término de vinculación con la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** obligación que declara conocer por requisito previo para realizar su matrícula académica.
- 4.6. O Asegurarse de que la empresa realice la afiliación a un plan obligatorio de salud (POS), en cualquiera de sus modalidades, durante todo el término de duración de la práctica, obligación que declara conocer por requisito previo para iniciar la práctica.

- 4.7. Adquirir la póliza de seguro contra accidentes la cual debe estar vigente por el tiempo que dure la práctica.
- 4.8. Declara que conoce, entiende y acepta expresamente que dependerá académicamente de **LA UNIVERSIDAD** y mantendrá con la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** una relación meramente académica, durante el tiempo de ejecución de la práctica.
- 4.9. Asumir directamente los costos de traslado necesarios para la realización de prácticas nacionales e internacionales, si es el caso.
- 4.10. Responder en caso de cualquier reclamación, demanda o acción legal que por su acción u omisión se causen dentro de la ejecución de la práctica empresarial.
- 4.11. Abstenerse de realizar actos que atenten contra el buen nombre y las instalaciones de la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** y de **LA UNIVERSIDAD**.
- 4.12. Entregar los informes que solicite el Comité de Trabajos de Grado de **LA UNIVERSIDAD** o el Director de la práctica.
- 4.13. Notificar oportunamente a la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** y a **LA UNIVERSIDAD** cualquier novedad que afecte el desarrollo o la correcta ejecución de la práctica empresarial.
- 4.14. Informar oportunamente a la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** y a **LA UNIVERSIDAD**, sobre los resultados o desarrollos tecnológicos que puedan ser objeto de protección o manejo confidencial.

**PARÁGRAFO:** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones anteriormente señaladas, acarreará para el estudiante las sanciones que **LA UNIVERSIDAD** en materia disciplinaria determine, de conformidad con la normatividad vigente, lo que eventualmente podrá generar la pérdida de la práctica empresarial.

## **V. OBLIGACIONES CONJUNTAS.**

- 5.1. En caso eventual que la práctica genere derechos de propiedad intelectual, las partes valoraran si los resultados obtenidos pueden ser objeto de protección de propiedad intelectual, caso en el cual, acordaran el procedimiento a seguir. Los derechos morales sobre los productos e innovaciones obtenidas pertenecerán a sus autores. Los derechos patrimoniales sobre los resultados protegibles que puedan derivarse del desarrollo de la práctica (patentes, publicaciones o aprovechamiento comercial de los resultados obtenidos), pertenecerán a la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)**, salvo aquellos casos en los cuales sean invertidos recursos de la UNIVERSIDAD, en los cuales la titularidad de la propiedad intelectual de los productos desarrollados será compartida a prorrata de los aportes de las partes; sin perjuicio de los derechos patrimoniales de terceros. No obstante, los derechos de propiedad intelectual están sujetos a la legislación nacional y supranacional vigente.
- 5.2. Mantener CONFIDENCIALIDAD y abstenerse de usar para beneficio propio o para terceros, reproducir o divulgar la información de las partes declarada como confidencial, que se llegue a conocer durante el desarrollo de la práctica. La violación de esta obligación hará incurrir a los responsables en las sanciones legales correspondientes. Se considerará información confidencial sin limitación alguna, todas las descripciones, datos, productos, procesos y operaciones, métodos, fórmulas, know-how y cualquier otra información de

naturaleza técnica, económica, financiera, administrativa, jurídica y de otra naturaleza perteneciente a las operaciones, estrategias, políticas, y manejo de actividades, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral, escrita o en medio magnético que revelen la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** a el **PRACTICANTE** o la **UNIVERSIDAD** con el fin de llevar a cabo la presente práctica empresarial. Dentro de la **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL** no se incluirá: A) Aquello que sea del dominio público, por una razón diferente del incumplimiento a la confidencialidad aquí pactada. B) Que esté en posesión de la parte receptora y que la haya recibido legítimamente con anterioridad al inicio de la práctica. C) Que por orden válida de autoridad competente deba revelarse en tal forma que pase al dominio público. La **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL** no dejará de serlo cuando deba revelarse a cualquier entidad oficial, Nacional o Internacional, por orden válida de autoridad competente, sin que pierda su calidad de confidencial y reservada. Las partes acuerdan también que las notas, resúmenes u otros materiales derivados de la **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**, en cualquier soporte físico o electrónico están sujetos a los términos y condiciones determinados aquí, y por lo tanto, son considerados **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**. Esta condición de confidencialidad se mantendrá durante la duración de la práctica y no vence por la terminación de la misma, a menos que se acuerde o convenga otra cosa por las partes.

Esta acta de compromiso se suscribe en desarrollo del Convenio de apoyo interinstitucional para el desarrollo de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado celebrado entre la **UNIVERSIDAD** y la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA (TRO)** por lo tanto, las partes firmantes se acogen a lo contenido en el mismo.

En constancia se firma en Bucaramanga a los ( 19 ) días del mes de ( Mayo ) de 2016.

*Laura López Camacho*  
Laura Isabel López Camacho  
**Practicante**

*Ludy Páez Ortega*  
Ludy Páez Ortega  
**Televisión Regional del Oriente Ltda (TRO)**

*Javier Alejandro Acevedo Guerrero*  
Javier Alejandro Acevedo Guerrero  
**Director de la Escuela de Derecho y Ciencia Política Universidad**

*Fernando Rueda Pinilla*  
Fernando Rueda Pinilla  
**Director de proyecto de grado en la UIS Universidad**

## 5.4 ACTA INICIAL No. 01 DE 2016 DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL.

### Figura 5. Acta inicial No. 01 de 2016 de la práctica jurídico empresarial.

#### ACTA No. 1

**FECHA:** 26 DE MAYO DE 2016

**ASUNTO:** Reunión Inicial de la práctica jurídica empresarial - Asesoría Jurídica al Departamento de Talento Humano respecto del proceso de gestión de talento humano y de las funciones jurídicas que le son propias adscrito a la Televisión Regional del Oriente – TRO.

En Floridablanca, siendo las 8:30 AM del 19 de mayo de 2016, en las instalaciones de la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA CANAL TRO**, se celebró la reunión entre las partes, el Doctor Fernando Rueda, representante de la Universidad Industrial de Santander en calidad de director de la práctica jurídica empresarial referenciada, la practicante de pregrado de Derecho y Ciencia Política Laura Isabel López Camacho y el Doctor Andrés Ricardo Tolosa, líder del área de Talento Humano del Canal TRO.

#### **ASISTENTES:**

Dr. Fernando Rueda Pinilla  
Dr. Andrés Ricardo Tolosa  
Laura López Camacho

#### **Al Fin de Tratar el Orden del Día**

1. Presentación del director y la estudiante practicante de pregrado de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander.
2. El objeto de la práctica jurídico empresarial según los lineamientos de la Universidad Industrial de Santander.
3. Los objetivos perseguidos respecto de la práctica empresarial en el área de Talento Humano de Canal TRO.
4. La exigencia y resultados esperados al término de la práctica jurídico empresarial.
5. El requisito de presentar mensualmente informes y evidencias de las actividades ejecutadas en el desarrollo de la práctica jurídica.

Obra constancia que la práctica será entendida del mes de mayo a agosto del año en curso, además se presentará al director de la práctica informes mensuales, es decir, la totalidad de cuatro informes los primeros días de cada mes en las instalaciones de la Universidad Industrial de Santander en el respectivo horario designado por él mismo.

Luego de discutidos los temas por las partes asistentes y con el mejor ánimo para continuar con el desarrollo y finalización de la práctica jurídico empresarial, se firma en Floridablanca siendo las 8:45 AM del 26 de mayo de 2016.



---

**Dr. Fernando Rueda Pinilla**  
Universidad Industrial de Santander

ANDRÉS TOLOSA PARADA

**Dr. Andrés Ricardo Tolosa**  
Líder de Talento Humano Canal TRO

Laura López Camacho.

**Laura López Camacho**  
Practicante

## **6. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL**

### **6.1 PRIMER INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL**

#### **6.1.1 Objetivos**

##### **OBJETIVO GENERAL**

- Desarrollar las actividades de capacitación, inducción y re-inducción de los funcionarios públicos y contratistas respecto del marco jurídico propio de la empresa industrial y comercial del Estado, y del manual institucional de la empresa para el óptimo desempeño de los trabajadores y colaboradores de la Televisión Regional del Oriente Ltda - canal TRO.

##### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Cualificar a los funcionarios públicos y contratistas para la ejecución eficiente de las funciones y actividades propias de su cargo.
- Proporcionar orientación e información sobre el marco jurídico y regímenes de responsabilidad para el desempeño de empleados públicos dentro del CANAL TRO
- Socializar con todos los miembros del CANAL TRO las normas que permitan mejorar el clima organizacional y la convivencia.
- Orientar a los funcionarios y contratistas sobre comportamientos, acciones; que constituyen acoso laboral y el protocolo a seguir en caso de presentarse.

**6.1.2 Metodología.** Desarrollar las actividades de inducción y re-inducción y capacitación de los funcionarios públicos y contratistas de la Televisión Regional del Oriente Ltda., Canal TRO, de acuerdo al Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo del área de Talento Humano y ante los posibles cambios en el personal

que puede presentarse tras el nuevo año 2016, es imprescindible brindarle a la comunidad del Canal TRO, una capacitación de reinducción e inducción de los funcionarios públicos, por medio de recursos humanos y físicos que determine las prioridades a capacitar, facilite el encuentro entre los diferentes colaboradores de la institución, y proporcione los conocimientos legales y de más temario actualizado que permita cumplir con fidelidad la misión institucional.

El objetivo fundamental de las capacitaciones es integrar e interactuar con el personal de la comunidad del Canal TRO, tanto con los antiguos como nuevos miembros, formar en los conceptos y principios generales que guían el funcionamiento y desarrollo de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal TRO, mejorar las competencias de los trabajadores para su mejor desenvolvimiento y desempeño empresarial a través de una conferencia que permita la utilización de metodologías activas y participativas y que induzcan a la autoformación y a la motivación empresarial, como inicio del proceso laboral y de talento humano de los diferentes trabajadores que participen en ellas.

### **6.1.3 Marco jurídico**

- Artículo 123 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones, artículo 85 y siguientes.
- Las Normas constitucionales que consagran inhabilidades e incompatibilidades artículo 180-3, artículo 292, artículo 323 y la ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único.

- Artículo 267 Constitución Política de Colombia, ley 610 de 2000 por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías,
- ley 1474 de 2011 por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- artículos 397 y siguientes del título XV, del Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000.
- Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Manual Institucional de la Televisión Regional del Oriente Ltda., Canal TRO.

**6.1.4 Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares.** Con el objeto de capacitar a los funcionarios públicos y contratistas respecto del marco jurídico de la empresa industrial y comercial del Estado, regímenes de responsabilidad para el desempeño de empleados públicos y el Manual Institucional dentro del CANAL TRO, es necesario extraer los conceptos principales de la teoría jurídica y la legislación vigente para cada materia, es decir, la responsabilidad disciplinaria, fiscal, penal, civil y demás en las que pueda incurrir un funcionario público o un particular en el ejercicio de la función pública siguiendo plenamente el marco jurídico propuesto, con el fin de sintetizar la información que ha de ser proporcionada a la comunidad del canal TRO y enfocar aquella información que permita el mejor funcionamiento de la empresa y el fiel cumplimiento de su objeto social y misión institucional. Aunado a lo anterior también se realizará una presentación general y bosquejo de la reglamentación interna de la empresa concerniente al manual institucional, misión, visión y demás principios rectores de la Televisión Regional del Oriente Ltda., Canal TRO.

En el marco de la constitución política de 1991, las directivas del decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo como eje conductor de las acciones de la administración pública, se adopta el plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios, organizaciones y logre el fortalecimiento institucional a través del alcance de su objetivo general “ mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en consecuencia con los principios de la función pública”.<sup>1</sup>

El Sistema Nacional de Capacitación es definido por el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 2, como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.<sup>2</sup>

El decreto 1567 de 1998, artículo 4 continua con la definición de capacitación, la cual reza “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

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, ESCUELA SUPERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Cartillas de la Administración Pública. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/236.pdf/974813fb-1634-49a3-b28a-b80127315887>

<sup>2</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1567 (5, agosto, 1998). Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1998.No. 43.358. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

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”<sup>3</sup>.

La capacitación reinductiva, está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios . Hace parte de un proceso progresivo de formación, aprendizaje y reorientación de la integración del funcionario a la empresa. Los programas de reinducción se impartirán por lo menos cada año.

**6.1.5 Funciones encomendadas.** A continuación expondré las funciones que fueron desarrolladas en el primer periodo mensual expuesto en el cronograma del desarrollo de la práctica empresarial:

1. A partir del conocimiento y aprendizaje extraído del marco jurídico se procedió a la recopilación de los conceptos principales con el fin de sintetizar la información que ha de ser proporcionada respecto de la empresa industrial y comercial del Estado, regímenes de responsabilidad para el desempeño de empleados públicos y el Manual Institucional dentro del CANAL TRO, y la elaboración de una presentación audiovisual mediante la herramienta POWER POINT, la cual se anexará al presente informe donde se procedió a desarrollar cada uno de los ítems propuestos en el temario de cada una de las capacitaciones.

---

<sup>3</sup> Ibid.

El temario escogido y que se seguirá durante la capacitación de funcionarios públicos y contratistas es el siguiente:

### **TEMARIO – INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

1. Introducción a la televisión Regional del Oriente Canal TRO
2. Empresa Industrial y Comercial del Estado
3. Marco Jurídico de la Función Pública
4. Principios de la Función Pública
5. Misión y Visión del Canal TRO
6. Cultura Organizacional – Reseña Histórica del Canal
7. Organización de dirección y administración
8. Órganos de Control
9. Responsabilidad disciplinaria
10. Derechos, deberes y prohibiciones de la administración
11. La falta disciplinaria
12. Responsabilidad Fiscal
13. Jurisdicción Coactiva
14. Consecuencias de la declaración de Responsabilidad Fiscal
15. Responsabilidad Penal
16. Canales Internos de Comunicación
17. Valores Éticos del Canal TRO
18. Principios Éticos del Canal TRO
19. Esbozo sobre la Ley 1010 de 2006

### **TEMARIO – INDUCCIÓN DE LOS CONTRATISTAS**

1. Introducción a la televisión Regional del Oriente Canal TRO
2. Empresa Industrial y Comercial del Estado
3. Marco Jurídico de la Función Pública

4. Principios de la Función Pública
5. Misión y Visión del Canal TRO
6. Cultura Organizacional – Reseña Histórica del Canal
7. Organización de dirección y administración
8. Órganos de Control
9. Objetivo
10. Funciones
11. Canales Internos de Comunicación
12. Valores Éticos del Canal TRO
13. Principios Éticos del Canal TRO
14. Esbozo sobre la Ley 1010 de 2006
15. Políticas de Convivencia

2. Igualmente en el desarrollo de cada capacitación debe reposar el formato de control y asistencia de los convocados a la misma, el cual será elaborado y expedido por el área de talento Humano que conformará el folio correspondiente a la reinducción e inducción de funcionarios públicos y contratistas de la Televisión Regional del Oriente Canal TRO del año 2016.

3. Atendiendo el procedimiento del Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo del área de Talento Humano, es deber proyectar las encuestas de evaluación y seguimiento de la reinducción e inducción de funcionarios públicos y contratistas, teniendo como objeto el apoyo y respaldo que brinda el área de Talento Humano al nuevo personal que ingresa anualmente y también evocar las capacidades o habilidades que año tras año debe persistir en las actividades cotidianas de la empresa; además la encuesta persigue conocer de aquellos ítems o temas que deben fortalecerse o incluir para próximas capacitaciones según se recolecta de dicha información. Las encuestas serán entregadas al personal asistente y las mismas serán recepcionadas por el área de Talento Humano.

4. Finalmente según el Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo del área de Talento Humano, se elaborará el respectivo informe de cada una de las capacitaciones realizadas, reinducción e inducción de funcionarios públicos y contratistas y se creará un folio de archivo con la respectiva documentación concerniente a las referidas capacitaciones del año 2016.

#### **6.1.6 Instrumentos jurídicos proyectados**

1. Presentación Power Point. Capacitación de Reinducción e Inducción de los Funcionarios Públicos.
2. Presentación Power Point. Capacitación de Inducción y Presentación de la Empresa a los Contratistas
3. Informe de asistencia a la Capacitación de Reinducción e Inducción de los Funcionarios Públicos.
4. Informe de asistencia a la Capacitación de Inducción y Presentación de la Empresa a los Contratistas.
5. Encuesta de evaluación de la Capacitación de Reinducción e Inducción de los Funcionarios Públicos.
6. Encuesta de evaluación de la Capacitación de Inducción y Presentación de la Empresa a los Contratistas.
7. Encuestas aplicadas.
8. Informe respecto de la Capacitación de Reinducción e Inducción de los Funcionarios Públicos .que reposará en el Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo del área de Talento Humano.
9. Informe respecto de la Capacitación de Inducción y Presentación de la Empresa a los Contratistas. que reposará en el Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo del área de Talento Humano.

## **6.2 SEGUNDO INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL**

### **6.2.1 Objetivos**

#### **OBJETIVO GENERAL**

- Asistir al departamento de Talento Humano en el desarrollo de funciones propias de la seguridad social de los funcionarios públicos y contratistas de acuerdo a la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo y los Regímenes especiales que hubiere lugar su aplicabilidad.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Proyectar la liquidación de prestaciones sociales de los funcionarios públicos y contratistas, de acuerdo a la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo y a los Regímenes especiales que hubiere lugar.
- Afiliar a los empleados del Canal TRO a Sistema General de Riesgos Laboral por intermediación de una Administradora de Riesgos Laborales y expedir la correspondiente certificación de la misma.
- Atender y tramitar los Derechos de Petición que sean radicados en el área de Talento Humano que correspondan a la materia.
- Verificar el proceso de recaudo de la documentación necesaria que debe reposar en la Historia Laboral de los funcionario público del Canal TRO para el año 2015- 2016.

**6.2.2. Metodología.** Como componente del proceso de desarrollo de Talento humano, es función desarrollar las actividades concerniente a la seguridad social, como la proyección de liquidaciones de prestaciones sociales, la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, brindar trámite y respuesta a los Derechos de Petición, que como derecho mínimo debe garantizar el empleador a sus

trabajadores; lo cual se hará a través de la búsqueda y análisis de la información, siendo la información laboral necesaria para discernir entre los empleados que cumplen los requisitos legales para ser acreedores de los diferentes derechos que brinda la ley para los trabajadores en general según el Código Sustantivo del Trabajo y para los empleados públicos de orden territorial. El cumplimiento de dichas actividades también se fundamentará en el registro y verificación de la documentación que reposa en la Historia Laboral de cada uno de los empleados, por ello, como función del departamento de Talento Humano, también se debe velar por la conservación y actualización anual de la documental que según la ley 594 de 2000 debe constatar en la historia Laboral.

### **6.2.3. Marco jurídico**

- CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA, Artículo 150.
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.
- LEY 4 DE 1992. Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.
- LEY 100 DE 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- LEY 1562 DE 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- DECRETO 2418 DE 2015. Por lo cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial.
- LEY 190 DE 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- LEY 594 DE 2000. Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.
- LEY 1755 DE 2015. Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**6.2.4. Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares.** Partiendo de los objetivos planteados anteriormente durante las semanas que desarrollarían el segundo informe de la práctica jurídica empresarial es necesario tener claridad conceptual y jurídica de instituciones del derecho laboral y de la seguridad social, como prestaciones sociales, liquidación, el Sistema General de Seguridad social, administradoras de Riesgos Laborales, quienes serían los beneficiarios de las mismas, cuales son los derechos y deberes del empleador y del empleado, entre otros.

Las prestaciones sociales son definidas como los pagos que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante contrato laboral<sup>4</sup> con ocasión de los servicios prestados y que no constituyen salario. Es el reconociendo a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

---

<sup>4</sup> COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, ESCUELA SUPERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Cartillas de la Administración Pública Cartilla de Administración Pública. Régimen Prestacional y Salarial de los Empleados Públicos del Orden Territorial. Bogotá D.C. mayo, 2010. Recuperado el miércoles 19 de julio de 2016. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/1022.pdf/d6d8675e-66cf-4a37-9bf6-5d4001c9d29a><https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/1022.pdf/d6d8675e-66cf-4a37-9bf6-5d4001c9d29a>

La Corte Constitucional en la Sentencia C- 823 de 2006<sup>5</sup> abordó la clasificación y definición de las prestaciones sociales en los siguientes términos: La ley laboral clasifica las prestaciones sociales a cargo del empleador en los siguientes dos grandes grupos:

Las prestaciones sociales comunes, que son aquellas que corren a cargo de todo empleador independientemente de su capital. Pertenecen a esta especie las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, el calzado y vestido de labor, la protección a la maternidad, el auxilio funerario y el auxilio de cesantía. Segundo, las prestaciones sociales especiales, que por el impacto económico que conllevan, están a cargo de ciertas empresas atendiendo a su capital, como son la pensión de jubilación, el auxilio y las pensiones de invalidez, escuelas, especialización, primas, servicios y el seguro de vida colectivo.

Respecto de la Afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)<sup>6</sup>, es preciso advertir que es un deber conjunto entre la entidad y el trabajador con destino a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan acaecer con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. El Sistema se basa en un esquema de aseguramiento para la población trabajadora, que cubre las contingencias generadas por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante prestaciones asistenciales y económicas.

---

<sup>5</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Sala Plena. Sentencia C- 823 (4, agosto, 2006). Bogotá D.C., 2006. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Recuperado el miércoles 19 de julio de 2016. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2006/C-823-06.htm>

<sup>6</sup>COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá D.C., 2016. Recuperado el miércoles 19 de julio de 2016. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/afiliacion-sistema-general-riesgos-laborales.aspx>

Atendiendo al Sistema General de Riesgos Laborales, es un deber brindar la atención de la salud de los trabajadores y de las prestaciones económicas en casos de incapacidad temporal, permanente o invalidez que deriven de las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad laboral o muerte en el trabajo. Todos los empleados deben afiliarse al sistema de riesgos laborales, en razón que la omisión acarrea sanciones legales y será responsable de las prestaciones que otorgue el decreto ley 1295 de 1994.

Para poder desarrollar las anteriores funciones es necesario recolectar y analizar la información laboral necesaria de los trabajadores, la cual debe constar en la Historia Laboral, como se refirió anteriormente es necesario efectuar la radicación y control de la Historia Laboral, siendo una serie documental de manejo y acceso reservado del departamento de Talento Humano, en la cual se conservan cronológicamente todos los documentos de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre el funcionario y la entidad.

De acuerdo a la normatividad vigente cada historia laboral debe contener como mínimo la siguiente información: -

1. Oficio de notificación del nombramiento.
2. Oficio de aceptación del nombramiento.
3. Acto administrativo de nombramiento.
4. Acta de posesión.
5. Hoja de Vida (Formato Único DAFP).
6. Declaración de Bienes y Rentas.
7. Documentos de identificación.
8. Libreta Militar.
9. Certificado de Antecedentes Disciplinarios.
10. Certificado de Antecedentes Fiscales.
11. Soportes documentales de estudios y experiencia que acrediten los requisitos del cargo.

12. Pasado Judicial
13. Certificado de Antecedentes Penales.
14. Afiliaciones a: Régimen de salud (EPS), pensión, cesantías, caja de compensación.
15. Actos administrativos que señalen las situaciones administrativas del funcionario: vacaciones, licencias, comisiones, ascensos, traslados, encargos, permisos, ausencias temporales, inscripción en carrera administrativa, suspensiones de contrato, pago de prestaciones, entre otros.
16. Evaluación del desempeño de los empleados de carrera.
17. Acuerdo de Gestión de los Gerentes Públicos.
18. Acto administrativo de retiro o desvinculación del servidor de la entidad, donde consten las razones del mismo: Supresión del cargo, insubsistencia, destitución, aceptación de renuncia al cargo, liquidación del contrato, incorporación a otra entidad.

Finalmente los Derechos de Petición siguiendo el procedimiento de la ley 1755 de 2015, que fueron solicitados ante el Departamento de Talento Humano se relacionan con la solicitud de información laboral de empleados desvinculados, por lo cual se debe solicitar ante Archivo las historias laborales y demás folios necesarios para dar trámite a los mismo.

**6.2.5. Funciones encomendadas.** A continuación expondré las funciones que fueron desarrolladas en el segundo periodo mensual expuesto en el cronograma del desarrollo de la práctica empresarial:

1. A partir del conocimiento y aprendizaje extraído del marco jurídico se procedió a tramitar y proyectar la liquidaciones de prestaciones sociales, vacaciones o de la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial vigente a partir de diciembre de 2015. Ante el cambio de Gerencia de la Televisión regional del Oriente, debía establecerse los empleados o

funcionarios públicos que ante la vigencia de la bonificación por servicios prestados, cumplieran los requisitos para ser acreedores de la misma. Además era necesarios establecer que otros empleados habían cumplido los requisitos de tiempo y demás, con contrato vigente o que se hubiera terminado el mismo para efectuarse el pago de las demás prestaciones o vacaciones que estuviera lugar.

2. Afiliar a los empleados del Canal TRO a Sistema General de Riesgos Laboral por intermediación de la Administradora de Riesgos Laborales, SURA ARL, siendo la selección de la entidad de forma libre y voluntaria por parte del empleador. Se recolectó y verificó la información necesaria para realizar la inscripción y el completo diligenciamiento del formulario de afiliación suministrado mediante su portal virtual, y expedir la correspondiente certificación de la misma.
3. Atender y tramitar los Derechos de Petición que sean radicados en el área de Talento Humano que correspondan a la materia de acuerdo a las disposiciones de la ley 1755 de 2015.
4. Verificar el proceso de recaudo de la documentación necesaria que debe reposar en la Historia Laboral de los funcionario públicos del Canal TRO para el año 2015- 2016 de acuerdo al Formato A.GT. P04. F01 VERSIÓN 01 DE NOVIEMBRE 18 DE 2013.

#### **6.2.6. Instrumentos jurídicos proyectados**

1. Proyectar la liquidaciones de prestaciones sociales, vacaciones o de la bonificación por la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos y contratistas

- Bonificación por Servicios Prestados expedida a favor de Mireya Villamizar Estévez, año 2014 – 2015.
- Bonificación por Servicios Prestados expedida a favor de Juan Ricardo Gelves Reyes, año 2014 – 2015.
- Liquidación de vacaciones, prima de vacaciones y dos días de recreación y proyección de la Nota Interna solicitando el periodo calentaría para el goce de vacaciones a favor de Edna Rocío Díaz Cáceres, año 2015- 2016.
- Liquidación de vacaciones, prima de vacaciones y dos días de recreación a favor de Luzdary Surmary Muñoz, año 2013 – 2014.
- Liquidación de vacaciones, prima de vacaciones y dos días de recreación a favor de Luzdary Surmary Muñoz, año 2014 – 2015.
- Bonificación por Servicios Prestados, prima de vacaciones y reajuste salarial a favor de Yenny Paola Sánchez Barbosa.

2. Certificación de afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales, Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. SURA:

- Carlos Andrés Flórez Bautista
- Jesús Leonardo Zúñiga Quintero
- Mario Fernando Forero Ortega
- Darío Alberto Parra Castillo
- Andrés Augusto Manjarres Mejía
- Emerson Mitchel Parada Jáuregui
- Yerlyn Eliana Ospino Reyes

3. Atender y tramitar los Derechos de Petición que sean radicados en el área de Talento Humano que correspondan a la materia de acuerdo a las disposiciones de la ley 1755 de 2015.

- Proyección de respuesta al derecho de petición elevado por el Doctor Edgar Fernando Pérez Rodríguez, Contralor Provisional de Santander radicado bajo el No. 80681-266 correspondiente a la información laboral requerida del Doctor Juan Ricardo Reyes Gelves o quien hiciere sus veces como representante legal de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal TRO para el primer semestre del año 2015.
- Proyección de respuesta al derecho de petición elevado por la señora Dora Gambia Jaimes, en el cual solicita la información laboral y la correspondiente certificación del tiempo de servicios y salarios devengados por el señor Julio Enrique Useche Betancourt, su difunto esposo.

4. Diligenciamiento, registro y control de Formato de Control de Documentos de la Serie Historias Laborales. Formato A.GT.P04.F01 VERSIÓN 01 DE NOVIEMBRE 18 DE 2013.

- Historia Laboral, Aníbal Morales Mogollón
- Historia Laboral, Ludy Páez Ortega
- Historia Laboral, William Castellanos Motta
- Historia Laboral, Luzdary Surmary Muñoz

## **6.3 TERCER INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL**

### **6.3.1. Objetivos**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Asesorar al departamento de Talento Humano en el desarrollo de sus funciones administrativas para dar cumplimiento a los estándares de calidad propuestos en las diferentes disposiciones legales para la gestión de talento humano.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Proyectar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro de conformidad con el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- Actualizar el Manual de Funciones y Perfiles de los diferentes contratistas de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro con los ajustes o adiciones necesarias al año 2016.
- Proyectar el reglamento y demás documentación necesaria para la constitución del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro.

**6.3.2. Metodología.** Como componente del proceso de desarrollo de Talento humano, es una función primordial la comprensión y aplicabilidad del Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos en coherencia con la normatividad vigente y las directrices formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública; para ello anualmente la Gestión de Talento Humano debe diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, partiendo del análisis y evaluación de las características propias de la empresa, el ambiente laboral y del capital humano que la conforman y de los elementos de reflexión compartida que se logren en dicho proceso de análisis con el objeto de crear un conjunto de

políticas y estrategias que engloben los componentes mínimos exigidos de protección, servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos.

Igualmente, el departamento de Talento Humano ante la instauración de la nueva gerencia por el periodo 2016 – 2019, y la reorganización de las diferentes dependencias de la Televisión Regional del Oriente – Canal Tro, dedujo que el Manual de Funciones y perfiles del contratista no comprendía los objetivos propuestos por la empresa para el año 2016, ante la búsqueda de personal que conforme la comunidad del Canal TRO. Actualizar el Manual de Funciones y perfiles del Contratista permitirá el fiel cumplimiento del objeto social de la empresa industrial y comercial del Estado, cuya finalidad es la operación del servicio público de televisión. El departamento de Talento Humano realizará un análisis con el objeto de obtener la información necesaria y realizar un levantamiento de la misma en coordinación de las diferentes dependencias para determinar los elementos y requerimientos que deban integrar el Manual, y finalmente se presentará la propuesta de modificación o ajuste del Manual a la Gerencia del Canal Tro para su respectiva aprobación y publicación, cuya finalidad será convertirse en un documento de consulta permanente para orientar a los miembros de la comunidad durante su vida laboral, como a terceros en casos eventuales de evaluación, auditoría o posibles vacantes que deban suplirse en las distintas áreas.

Finalmente, otra de las funciones propuestas para el departamento de Talento Humano, encaminada al cumplimiento de los parámetros dados por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es la creación de Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, según lo establece el Decreto 614 de 1984 tiene como finalidad vigilar que las actividades para la seguridad y salud de los trabajadores se estén cumpliendo; así mismo se encarga de observar, tanto de la parte del trabajador como del empleador, las condiciones necesarias para mejorar la calidad y forma de trabajo. De acuerdo a la Resolución 2013 de

1986 y el Decreto 1443 del 2014, se propuso el reglamento que debe ceñir el funcionamiento del COPASST, además también se elevó la nota interna de convocatoria y el acta de creación para el COPPAST para el periodo 2016- 2018.

### **6.3.3. Marco jurídico**

- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados Públicos.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2484 de 2004, por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005.
- Resolución 2013 de 1986, crea y determina las funciones de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Decreto 1443 del 2014, emitido por el Ministerio del Trabajo en su artículo 1 parágrafo 2 se entenderá, el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el vigía en Salud ocupacional como vigía e seguridad y salud en el trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

**6.3.4. Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares.** Partiendo de los objetivos planteados anteriormente durante las semanas que desarrollarían el tercer informe de la práctica jurídica empresarial es necesario tener claridad conceptual y jurídica de instituciones que conforman el Sistema Nacional de Capacitación y Estimulo, el Manual de Funciones y competencias implementado en una empresa y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de la creación de Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

El Sistema de Estímulos está regulado por el Título II de la ley 1567 de 1998, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados. La finalidad del Plan de Bienestar e Incentivos es garantizar que la gestión institucional y los procesos de Talento Humano favorezcan el bienestar social y el desempeño eficiente y eficaz del empleado mediante la estructuración de acciones y programas que implementen los dos componentes esenciales según la ley:

- Programas de Bienestar Social que deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

- Programas de Incentivos destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.<sup>7</sup>

Respecto del Manual de Funciones, es un herramienta primordial para una empresa a cargo de la Gestión de Talento Humano que permite la visualización en términos generales y funcionales de cada una de las dependencias y empleos que conforma la planta personal de una institución<sup>8</sup>, con el fin de orientar sobre la forma en que la institución sea ha estructurado para cumplir sus objetivos y clarificar los grados de responsabilidad al interior de cada área, las relaciones de autoridad y dependencia, lo cual facilita la toma y ejecución de decisiones. El Manual de Funciones se estructura por dependencias y niveles jerárquicos, siendo directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico y asistencial. Sobre cada nivel jerárquico se relaciona cada empleo precisando de manera clara y concisa la función general, las funciones específicas y los requisitos necesarios en términos de educación, experiencia, habilidades y destrezas.

Finalmente, es pertinente exponer que toda empresa que tenga a su servicio más de 10 trabajadores, caso de la Televisión Regional del Oriente – Canal Tro, debe crear el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST como implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El COPASST tiene como objeto la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. A pesar de los cambios de denominación, el COPASST debe seguir los lineamientos y consagrar su funcionalidad y reglamentación a la Resolución 2013 de 1986, cual en su artículo 10 consagra, “el Comité de

---

<sup>7</sup> COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Sistema de Estímulos. Lineamiento de Política Bogotá D.C. julio, 2007. Recuperado el viernes 15 julio de 2016. Disponible en: [http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve\\_publicaciones?no=275](http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_publicaciones?no=275)

<sup>8</sup> COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales. Bogotá D.C. octubre, 2014. Recuperado el viernes 15 julio de 2016. Disponible en: [http://portal.dafp.gov.co/pls/portal/formularios.retrieve\\_publicaciones?no=2339](http://portal.dafp.gov.co/pls/portal/formularios.retrieve_publicaciones?no=2339)

Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.”<sup>9</sup>

**6.3.5. Funciones encomendadas.** A continuación expondré las funciones que fueron desarrolladas en el tercer periodo mensual expuesto en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídico empresarial:

1. Proyectar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro de conformidad con el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos. El departamento de Talento Humano anualmente debe diseñar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos de acuerdo al análisis y evaluación de las necesidades de la comunidad del Canal Tro y las estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y sus familias, resaltar el desempeño laboral, el óptimo ambiente laboral y al mismo tiempo promover la eficacia, eficiencia y efectividad del desempeño laboral de cada empleado como uno de los objetivos de mejoramiento continuo de la empresa.
2. Actualizar el Manual de Funciones y Perfiles de los diferentes contratistas de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro con los ajustes o adicciones necesarias al año 2016, el cual parte de recolección y análisis de la información necesaria para cada uno de los empleos, luego se debe realizar un levantamiento de la misma en coordinación de las diferentes dependencias para determinar los elementos y requerimientos que deban integrar el Manual, para

---

<sup>9</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y MINISTERIO DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 2013 de 1986. Bogotá D.C., Colombia. Junio de 1986. Recuperado el viernes 15 de julio de 2016. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

poder presentar la propuesta de modificación o ajuste del Manual a la Gerencia del Canal Tro para su respectiva aprobación y publicación.

3. Proyectar el reglamento y demás documentación necesaria del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro, en consonancia con los parámetros dados por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el decreto 614 de 1984, la resolución 2013 e 1986 y el decreto 1443 de 2014.

### **6.3.6. Instrumentos jurídicos proyectados**

1. El Plan de Bienestar e Incentivos de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro, año 2016.
2. Manual de Funciones y Perfiles de los contratistas de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro, año 2016.
3. Reglamento y demás documentación necesaria para la constitución del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
  - Reglamento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
  - Nota interna, Boletín informativo de la convocatoria para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
  - Formato Acta de creación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

## **6.4 CUARTO INFORME DE PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL**

### **6.4.1. Objetivos**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Asesorar al Comité de Convivencia Laboral para el desarrollo y ejecución de sus funciones e implementar posibles estrategias de comunicación fundamentado en las disposiciones legales y demás directrices del departamento de Talento Humano

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Proyectar el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro de conformidad con la Resolución No. 652 de 2012.
- Proyectar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo a seguir por el Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda., – Canal Tro y los formatos anexos para su correcto funcionamiento.

**6.4.2. Metodología.** Como componente del proceso de desarrollo de Talento humano, es una función primordial el acompañamiento y asesoría jurídica al Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro. Durante este proceso se evidenció que las últimas disposiciones que reposaban respecto del Comité de Convivencia Laboral fueron ejecutadas por el proceso de la gestión de ética del año 2008 y la Resolución 032 de julio de 2008 por medio de la cual se crea el Comité de Ética de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro; por tanto gestión de Talento Humano en cumplimiento de sus funciones y de las disposiciones de la Resolución No. 2646 de 17 de 2008, la Resolución No. 652 de 2012 y la Resolución No.1356 de 2012 inicia el trámite

pertinente para la creación y conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo con el objeto de prevenir las conductas tipificadas como acoso laboral, proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo.

La creación del Comité de Convivencia Laboral tendrá como beneficio un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para presentar y tramitar las quejas relacionadas con el acoso laboral, además los trabajadores quienes puede elegir popularmente a sus representante al comité junto a los miembros designados por el empleador asegurarán ser ejemplo de los principios de la imparcialidad y la ética para que dicho procedimiento sea claro y confiable para la comunidad laboral y para quien se considere ser víctima de acoso laboral no sienta duda ni temor de iniciar el respectivo trámite. Igualmente el Comité de Convivencia Laboral deberá indagar e impulsar acciones preventivas que contribuyan a la buena salud psicosocial y a mejorar las condiciones del clima laboral para los trabajadores, lo cual debe reflejarse en los miembros, en su estructura, en el sentido de pertenencia y confiabilidad en la empresa; y finalmente, la Televisión Regional del Oriente Ltda., – Canal Tro se encontrará cumpliendo con las disposiciones y normatividad laboral establecida para las entidades públicas y privadas.

#### **6.4.3. Marco jurídico**

- Constitución Política de Colombia, Título I, Artículo 22.
- Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social: Riesgo Psicosocial, Capítulo III, Artículo 14, numerales 1.1, 1.3, 1.4, 1.6, Y 1.7.

- Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución No.1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Ley 1581 de 2012, Artículo 5 protección de los datos personales, datos sensibles.

**6.4.4. Consideraciones jurídicas y teóricas preliminares.** Partiendo de los objetivos planteados anteriormente durante las semanas que desarrollarían el cuarto informe de la práctica jurídica empresarial es necesario tener claridad conceptual y jurídica de instituciones legales necesarias para desarrollar, implementar y conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal TRO.

El Comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva de acoso laboral establecida por la Resolución 2646 de 2008 artículo 14 numeral 9 1.7 del Ministerio de la Protección Social con el objeto de adoptar estrategias que creen mejores condiciones laborales para la comunidad que conforman las empresas públicas y/o privadas que contribuya a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud de los mismos en el lugar de trabajo.

Estará compuesto, según la Resolución 1356 de 2012, por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. En las entidades con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

La elección de los representantes de los trabajadores será por votación popular, es decir, por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público. Cada compañía empleará la metodología que mejor se ajuste a sus condiciones, siempre y cuando sea haga de manera transparente y legal.<sup>10</sup>

La Resolución No. 652 de 2012 en su artículo 4, también define y especifica las funciones correspondientes al Comité de Convivencia Laboral, siendo:

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

---

<sup>10</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución No. 652 (30, abril, 2012). Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Privadas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2012. No. 48427. Recuperado el viernes 9 de septiembre de 2016. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Finalmente, siendo el Comité de Convivencia Laboral una medida preventiva y correctiva de situaciones de presunto acoso laboral o conflictos de convivencia entre los empleados de la empresa, es preciso que el mismo en su funcionamiento y en la creación de planes y estrategias se ciña a las disposiciones de la ley 1010 de 2006 y a la definición consagrada de acoso laboral, “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”.

**6.4.5. Funciones encomendadas** A continuación expondré las funciones que fueron desarrolladas en el cuarto periodo mensual expuesto en el cronograma del desarrollo de la práctica empresarial:

1. Proyectar el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro de conformidad con Resolución No. 652 de 2012 y la resolución No. 1356 de 2012, el cual tiene como objeto constituirse como medida preventiva y correctiva de situaciones de presunto acoso laboral o de conflictos de convivencia entre los empleados de la empresa, así como medida correctiva para promulgar la protección de los sujetos intervinientes en una relación laboral contra los riesgos psicosociales y demás conductas que ha de catalogarse como presunto acoso laboral con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, en armonía y el buen ambiente ocupacional.
2. Proyectar el procedimiento interno bajo los principios de confidencial, conciliación y efectividad a seguir por el Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro y los formatos anexos para su correcto funcionamiento.

#### **6.4.6. Instrumentos jurídicos proyectos**

1. El Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro.
  
2. El procedimiento a seguir por el Comité de Convivencia Laboral de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro y los formatos anexos para su correcto funcionamiento.
  - Procedimiento Interno del Comité de Convivencia Laboral.
  - Formato - Solicitud De Queja
  - Formato - Encuentro De Las Partes
  - Formato - Seguimiento Del Caso
  - Formato - Evaluación
  - Acta De Convocatoria y Postulación para la Elección de los Representantes del Comité de Convivencia Laboral.
  - Nota Interna No. 050. Convocatoria y Postulación para la Elección de los Representantes del Comité de Convivencia Laboral.
  - Nota Interna. Listado de Candidatos a Representantes del Comité de Convivencia Laboral.
  - Acta De Creación y Conformación del Comité de Convivencia Laboral.
  - Cláusula De Compromiso De Confidencialidad y Reserva para los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

## 7. FINALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL

### 7.1. CERTIFICACIÓN DE LA TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA RESPECTO DE LAS EVIDENCIAS PRESENTADAS EN LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL.

#### Figura 6. Certificación de la Televisión Regional del Oriente Ltda., respecto de las evidencias presentadas en la práctica jurídico empresarial

##### CERTIFICACIÓN

Señores  
**COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO**  
Escuela de Derecho y Ciencia Políticas  
Universidad Industrial de Santander

Por medio de la presente me permito manifestar que la estudiante LAURA ISABEL LÓPEZ CAMACHO, identificada con la cédula de ciudadanía 1.094.272.782 de Pamplona y Carnet universitario 2110568 en desarrollo de la práctica jurídico empresarial - Asesoría Jurídica al Departamento de Talento Humano respecto del proceso de gestión de talento humano y de las funciones jurídicas que le son propias adscrito a la Televisión Regional del Oriente – TRO, proyectó y elaboró autónomamente todas las evidencias presentadas en la presentación de los informes mensuales y las cuales serán incluidas en el informe final para culminar el desarrollo de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado

Atentamente,

Dr. Andrés Ricardo Tolosa

**Dr. Andrés Ricardo Tolosa**  
Líder de Talento Humano Canal TRO

## 7.2. ACTA DE FINALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL.

### Figura 7. Acta de finalización de la práctica jurídico empresarial.

**ACTA DE FINALIZACIÓN DE PRÁCTICA EMPRESARIAL COMO  
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO CELEBRADO ENTRE LA  
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Y TELEVISIÓN REGIONAL  
DEL ORIENTE LTDA CANAL TRO**

**FECHA:** 19 DE SEPTIEMBRE DE 2016

**ASUNTO:** Reunión de clausura de la práctica jurídica empresarial - Asesoría Jurídica al Departamento de Talento Humano respecto del proceso de gestión de talento humano y de las funciones jurídicas que le son propias adscrito a la Televisión Regional del Oriente – TRO.

En Floridablanca, siendo las 8:00 AM del 09 de septiembre de 2016, en las instalaciones de la **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA CANAL TRO**, se celebró la reunión entre las partes, el Doctor Fernando Rueda Pinilla, representante de la Universidad Industrial de Santander en calidad de director de la práctica jurídica empresarial referenciada, la practicante de pregrado de Derecho y Ciencia Política Laura Isabel López Camacho y el Doctor Andrés Ricardo Tolosa Parada, líder del área de Talento Humano del Canal TRO.

Las partes participantes de Convenio de apoyo interinstitucional para el desarrollo de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado celebrado entre la **UNIVERSIDAD** y **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA. CANAL TRO**, verificaron que se dio fiel cumplimiento a las obligaciones señaladas en el acta de compromiso firmada el día 19 de mayo de 2016.

Que **LAURA ISABEL LÓPEZ CAMACHO** seleccionada por la Universidad Industrial de Santander y aprobada por **TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA. CANAL TRO**, para realizar práctica empresarial como modalidad de trabajo de grado por un término de cuatro (4) meses, contados a partir del día 19 de mayo de 2016, finalizó exitosamente la práctica empresarial y cumplió con los objetivos trazados al inicio de la misma, es decir, Brindar apoyo y asesoría jurídica al departamento de Talento Humano y fortalecer, descongestionar y optimizar el proceso de gestión de Talento Humano

El líder del Departamento de Talento Humano del Canal TRO, informa al director de la práctica, que la estudiante cumplió mensualmente con las funciones designadas por el Departamento de Talento Humano y consignadas en el cronograma de la práctica jurídica empresarial. El director de la práctica informa que la estudiante, presentó mensualmente los informes y evidencias de las actividades ejecutadas en el desarrollo de la misma al director delegado por la Universidad, el Doctor Fernando Rueda Pinilla.



Que en la reunión presencial llevada a cabo el día de hoy, tanto el líder de Talento Humano, como la estudiante practicante dejan constancia de haberse cumplido con el objeto de la práctica jurídica empresarial y en consecuencia lo que ha esto corresponde, se da por terminada.

Esta acta de compromiso se suscribe en desarrollo del Convenio de apoyo interinstitucional para el desarrollo de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado celebrado entre la **UNIVERSIDAD y TELEVISIÓN REGIONAL DEL ORIENTE LTDA. CANAL TRO**, por lo tanto, las partes firmantes se acogen a lo contenido en el mismo.

En constancia se firma en Floridablanca a los 19 días del mes de septiembre de 2016.



**Dr. Fernando Rueda Pinilla**  
Universidad Industrial de Santander

ANDRÉS TOLOSA PARADA

**Dr. Andrés Ricardo Tolosa**  
Líder de Talento Humano Canal TRO

Laura López Camacho.

**Laura López Camacho**  
Practicante – Universidad Industrial de Santander

## 8. CONCLUSIONES

1. La práctica jurídico empresarial tuvo como objetivo principal fortalecer, descongestionar y optimizar el proceso de gestión de Talento Humano de la Televisión Regional del Oriente Ltda. - Canal Tro; la cual inicio con la instrucción del líder del Departamento de Talento Humano, quien igualmente se desempeñó como tutor durante la estancia en la empresa. A partir del conocimiento de las funciones delegadas al departamento de Talento Humano, se procedió a depurar las actividades que deberían emprenderse con prontitud según el calendario 2016 y que permitirían al estudiante de pregrado de Derecho y Ciencia Política la ejecución de un trabajo que esbozará el cúmulo de competencias adquiridas durante su proceso académico y de los conocimientos que diariamente deberían ser indagados y profundizados para dar cumplimiento a las labores encomendadas, además de asumir con responsabilidad y conciencia el desenvolvimiento del estudiante en el ámbito laboral.
2. El Plan Institucional de Capacitación exhorta a las empresas tanto públicas como privadas a planificar y efectuar anualmente las capacitaciones de inducción y reinducción de los funcionarios públicos e inducción de los nuevos contratistas. El fin perseguido por el Departamento de Talento Humano fue proporcionar un conjunto de conocimientos, métodos y recursos aplicables al ámbito laboral y productivo de la Televisión Regional del Oriente Ltda. – Canal Tro como empresa industrial y comercial del Estado y como canal televisivo regional, mediante una conferencia que proporcionará un conjunto de conocimientos generales de la empresa, las responsabilidades que se deben asumir en su desempeño diario y que trasciende las obligaciones plasmadas en su contrato laboral, los canales de comunicación y los aspectos generales de la ley de acoso laboral, entre otros aspectos propicios para incorporarse en la

empresa. Otros de los objetivos propulsados por estas capacitaciones es empalmar al nuevo trabajador de su ámbito laboral, incentivar espacios de interacción e integración entre los trabajadores de diferentes dependencias y crear un vínculo de compromiso laboral que confluyan en mayores niveles de productividad en la empresa.

- 3.** El departamento de Talento Humano en pleno reconocimiento de los derechos laborales y de la seguridad social de los trabajadores de la Televisión Regional del Oriente procura otorgar vigilancia y cuidado al proceso laboral de cada uno de sus empleados como de la verificación de la información que debe reposar en la historia laboral para que en el tiempo en que un empleado sea acreedor de algún derecho sea las prestaciones sociales y económicas, las bonificaciones de los regímenes especiales o las vacaciones sean concedidas y liquidadas en el término legal. Igualmente durante el desarrollo de las actividades pertinentes a la seguridad social es importante destacar la afiliación a los empleados al Sistema General de los Riesgos Laborales con el fin de proteger, conservar y preservar la salud y seguridad de todos los empleados de la empresa y brindar total cubrimiento contra las enfermedades laborales y los accidentes con ocasión al trabajo que expongan la salud o la vida de los trabajadores.
- 4.** Cumpliendo el Plan de Gestión de Talento Humano para el año 2016 y ante las existencias de diferentes circunstancias como la instauración de la nueva gerencia y cambios en la planta de empleados, se debía satisfacer otras labores administrativas como fue la modificación y actualización del Manual de Funciones y Perfiles del Contratista y el diseño e implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos; dichas actividades debían ajustarse al objeto social de la empresa como canal televisivo regional con propósitos sociales y culturales y a las conclusiones derivadas de la búsqueda y análisis de las necesidades del personal humano que conforma el Canal Tro. La construcción

de estos instrumentos para el desenvolvimiento del empleado dentro de la empresa fueron orientados a la creación, mantenimiento y mejora de las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral del trabajador tanto en su ámbito profesional como personal.

- 5.** La creación del Comité de Convivencia Laboral y del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, requirió del Departamento de Talento Humano la producción y elaboración de los respectivos reglamentos para su correcto funcionamiento en consonancia con las disposiciones legales y de los demás formatos y minutas de apoyo que logren facilitar el desarrollo de sus funciones y procedimientos internos. La creación de los referidos comités es una labor primordial y valiosa de la gestión de Talento Humano y de toda empresa, ya que promueve la garantía y respeto de los derechos de los trabajadores, generando un mejor ambiente laboral, fomentando las altas condiciones ambientales de salud, sanidad, tolerancia y convivencia en el lugar de trabajo que resguarden la integridad física, psicología y emocional de los trabajadores y minimizar factores de fatiga crónica, dolores musculares, estrés, contiendas, riñas entre otros, que sean causa de ausentismo o de disminución del desempeño laboral.

## 9. RECOMENDACIONES

1. El Departamento de Talento Humano en el desarrollo del Plan Anual de Capacitación, deberá iniciar un estudio e indagación dentro de las distintas dependencias desde el año inmediatamente anterior para poder deducir las falencias y carencias concretas dentro de su personal e iniciar un proceso consciente y acucioso para la creación de las diferentes estrategias y planes que integren el plan de capacitaciones que aborden el mayor número de áreas que deban fortalecerse, profundizar o actualizar sus competencias de acuerdo a los objetivos perseguidos por un canal televisivo regional. Igualmente dichas capacitaciones deben permitir espacios más amplios de comunicación y participación a través de medios didácticos u otros que permitan establecer lazos de confianza y cooperación entre los nuevos y antiguos miembros de la comunidad laboral; lo cual desemboca en un mejor clima organizacional y en mayores niveles de eficacia, eficiencia y productividad en el trabajo.
2. Con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral y las condiciones que componen el clima organizacional de una empresa, el Departamento de Talento Humano mediante un estudio metodológico cualitativo y la elaboración de un diagnóstico empresarial podrá proponer e implementar estrategias y programas participativos, de autoformación entre otros, que mejoren y faciliten las relaciones interpersonales, el trabajo conjunto y cooperación entre trabajadores y dependencias que beneficie y agilice a ejecución de las diferentes funciones y actividades, también permitirían la disminución del estrés laboral.
3. El Departamento de Talento Humano debe servir como un organismo de cooperación y enlace entre el empleador y el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo para discutir y planear los medios de protección y prevención de los diferentes riesgos presentados en el ambiente de trabajo,

colaborar con el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y coadyuvar con la promoción y vigilancia de las normas de salud ocupacional, medicina, higiene, medio ambiente laboral y seguridad industrial; y primordialmente aprovechar las capacitaciones ofrecidas por la Administradora de Riegos Laborales que brindan un catálogo de diferentes capacitaciones en temas de salud ocupacional, prevención de riegos profesionales, entre otras; que no son explotadas y agotadas suficientemente, siendo preferible la inversión en planes de protección y prevención que el deber de asumir las responsabilidades y costos ante casos de la recuperación o reemplazo de un trabajador, o la disminución de los niveles de productividad de la empresa.

4. El Departamento de Talento Humano deberá crear estrategias y espacios que permitan promocionar, difundir e instruir a todos los miembros de la comunidad del Canal TRO, en cuanto a las funciones, procedimientos y protocolos que guían la actuación del Comité de Convivencia Laboral. Asimismo difundir, ilustrar y esclarecer las conductas o situaciones que se tipifican como acoso laboral y la forma en qué debe proceder el trabajador ante el Comité, con el fin de dejar atrás la concepción de la creación del Comité de Convivencia Laboral como el cumplimiento de una obligación meramente formal de las empresas, y al contrario que los trabajadores observen en el Comité, una herramienta u organismo que impulse un proceso confidencial, confiable y eficaz y brinden soluciones materiales y viables ante la presencia de conflictos de convivencia y tolerancia que encuentren su desenlace dentro del ámbito de la empresa, con el objeto de tener que acudir ante la competencia de la Inspección de Trabajo o incluso que las controversias trasciendan al ámbito de otras jurisdicciones, como la jurisdicción penal.

## BIBLIOGRAFÍA.

BUTTERIS, Margaret. Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento', Ediciones gestión, 2000, Barcelona, España. Disponible en: <http://www.casadellibro.com/libro-reinventado-recursos-humanos-cambiando-los-roles-para-crear-una-organizacion-de-alto-rendimiento/9788480885836/762112>

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL (2000, Octubre), Sentencia C-1436 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, Bogotá D.C. Disponible En: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1436-00.htm>

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL (2003, Enero), Sentencia C-037 M.P. Álvaro Tafur Galvis, Bogotá D.C. Disponible En: <http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Providencias/03-C-037.htm>

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL (2007, Septiembre), Sentencia C-691, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, Bogotá, D.C. Disponible En: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2007/C-691-07.htm>

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL (2012, Febrero), Sentencia C-030, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, Bogotá D.C. Disponible En: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-030-12.htm>

COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SENTENCIA DE JULIO 18 DE 1985, Bogotá D.C. Disponible En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=13055>

COLOMBIA, TELEVISIÓN REGIONAL DE SANTANDER- TRO. Manual de Funciones de Contratista TRO, 2016, Floridablanca, Colombia.

COLOMBIA, TELEVISIÓN REGIONAL DE SANTANDER- TRO. Manual Institucional TRO, 2016, Floridablanca, Colombia.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1567 (5, agosto, 1998). Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1998.No. 43.358. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010 (23, Enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2006. No. 46.160. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá D.C., 2016. Recuperado el miércoles 19 de julio de 2016. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/afiliacion-sistema-general-riesgos-laborales.aspx>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y MINISTERIO DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 2013 de 1986. Bogotá D.C., Colombia. Junio de 1986. Recuperado el viernes 15 de julio de 2016. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución No. 652 (30, abril, 2012). Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades Públicas y Privadas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2012. No. 48427. Recuperado el viernes 9 de septiembre de 2016. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>