



# Radio Televisión Nacional de Colombia -RTVC- Informe de Great Place to Work®



# Objetivos

1. Dar a conocer qué tanto se ha avanzado en hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva
2. Determinar cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento
3. A partir de este entendimiento, determinar los Ejes del Plan de Acción

# Contenido



1. La Organización



2. El Ambiente  
Laboral



3. Hallazgos



4. Ejes del Plan de  
Acción

# La Organización

- Clasificación
- Cobertura del proceso
- Demografía
- Singularidad de la Organización



1

# Sector de la **organización**



**RTVC**

Propiedad:

Pública

Derecho:

Público

Sector primario:

Servicios

Sector secundario:

Información y medios

**Sector terciario:**

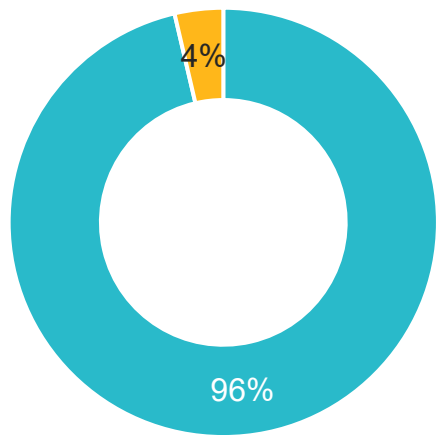
Medios

# Cobertura del proceso

Unidad	Población objetivo	Encuestas recibidas	Participación (%)	Margen de error (%)
Dirección de Tecnologías Convergentes	48	47	97.9	0.3
Gerencia	112	100	89.3	1.1
Señal Memoria	51	51	100.0	0.0
Subgerencia de Radio	159	138	86.8	1.1
Subgerencia de Soporte Corporativo	71	68	95.8	0.5
Subgerencia de Televisión	156	142	91.0	0.7
<b>Total</b>	<b>597</b>	<b>546</b>	<b>91.5</b>	<b>0.4</b>
Nivel de confiabilidad	95%	<b>Tipo de contrato</b>		
Umbral de confidencialidad (Colaboradores)	5	Prest. Servs.	88%	
Fecha de Aplicación	Agosto / 2021	Trabajador Oficial	11%	
Medio de Aplicación	Internet	Libre N. y R	1%	

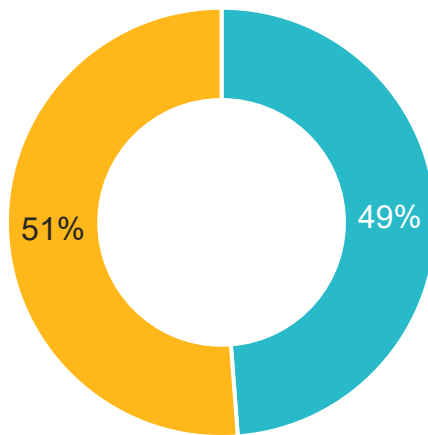
# Demografía

## Identidad étnica



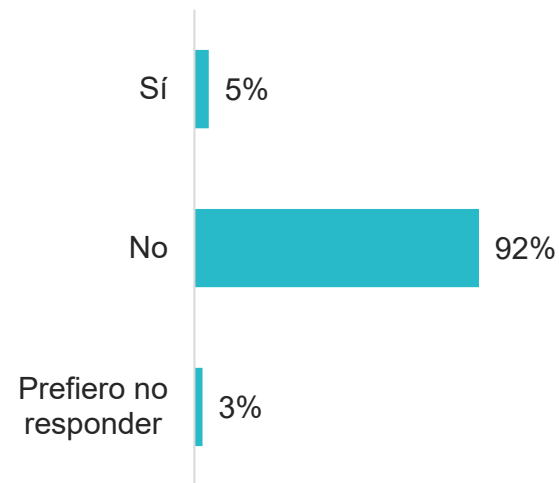
■ Mayoría étnica ■ Minoría étnica

## Género



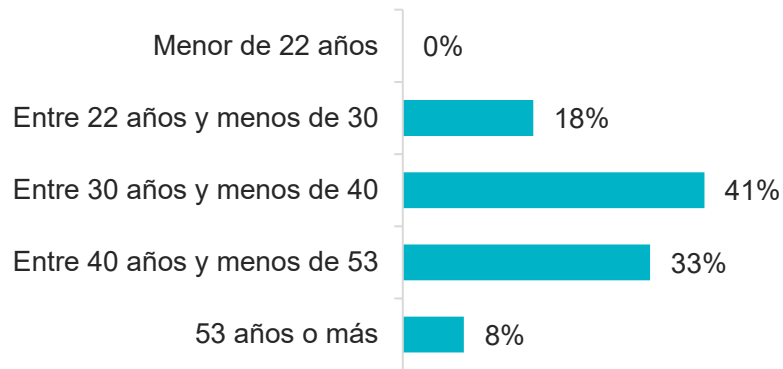
■ Femenino ■ Masculino

## ¿Se identifica como LGBT+?

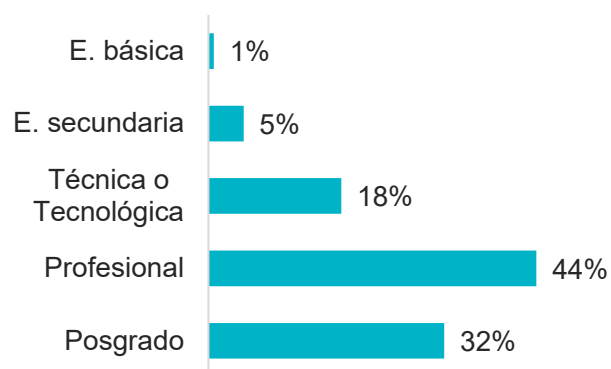


# Demografía

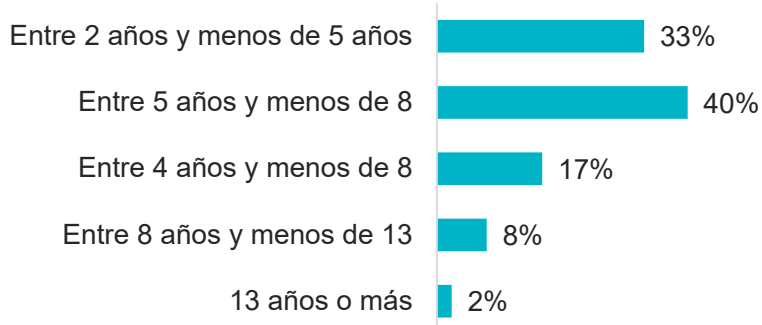
## Edad



## Formación académica

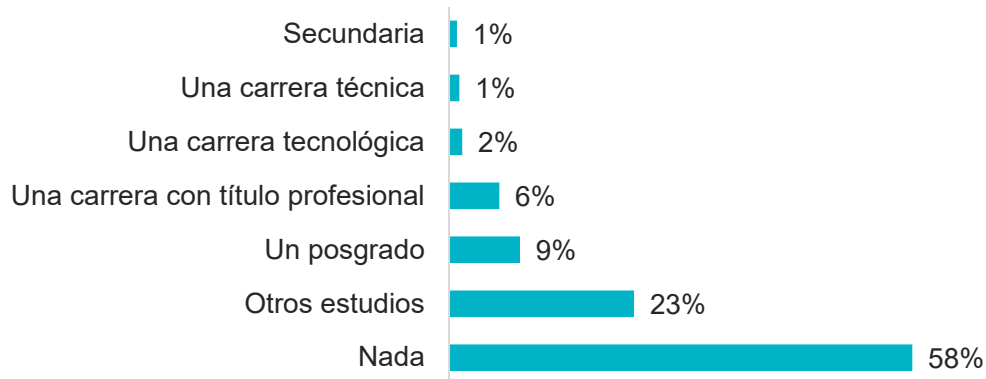


## Antigüedad

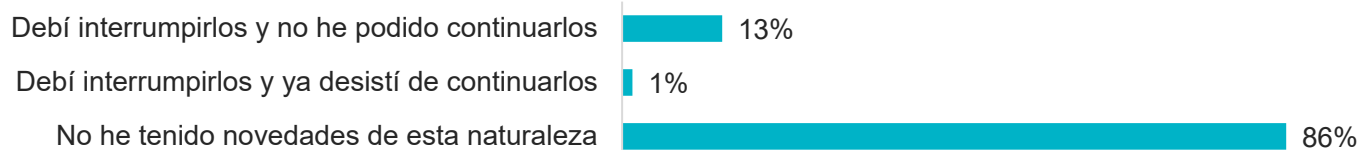


# Demografía

## Actualmente me encuentro estudiando:

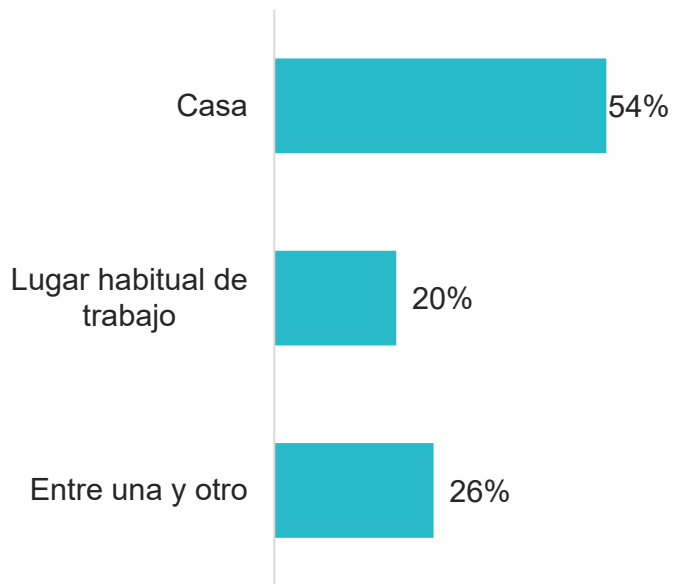


## Continuidad de los estudios - Con respecto a mis estudios:

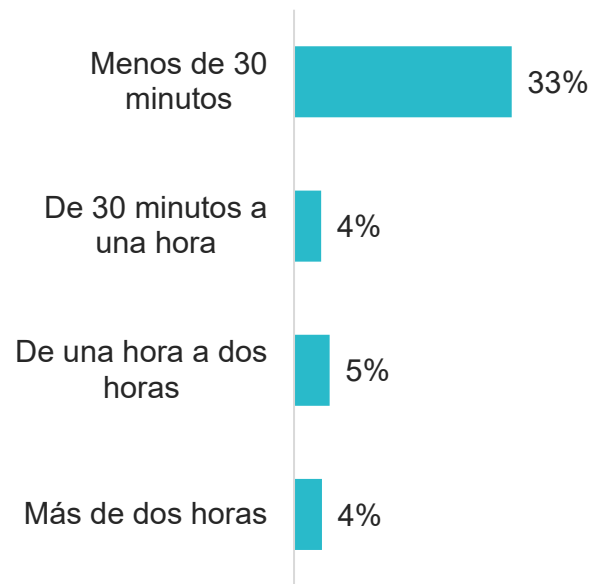


# Demografía

## Modalidad de trabajo



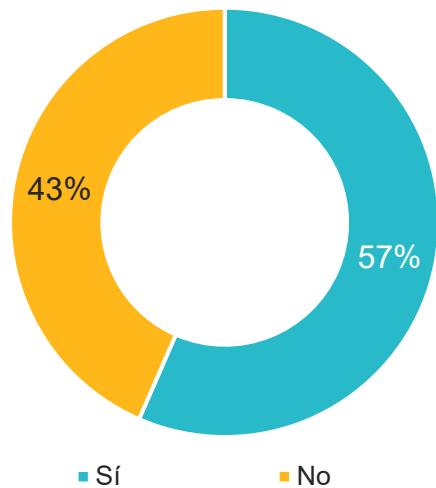
## Tiempo de desplazamiento\*



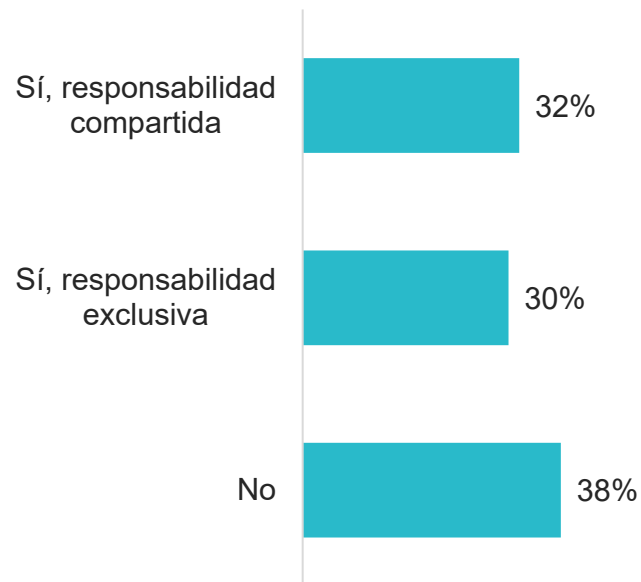
\*Solo si responde "En las instalaciones de la organización o donde habitualmente he trabajado" o "Alterno entre una y otro" en la pregunta anterior

# Demografía

## Único responsable económico

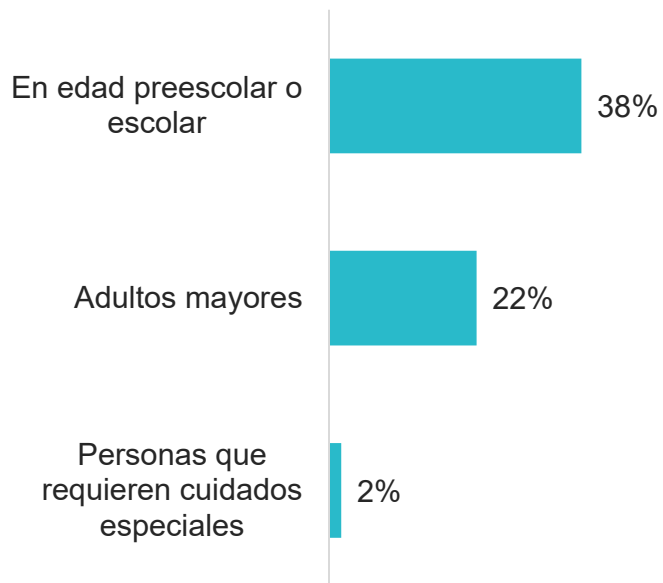


## A cargo del cuidado de otros

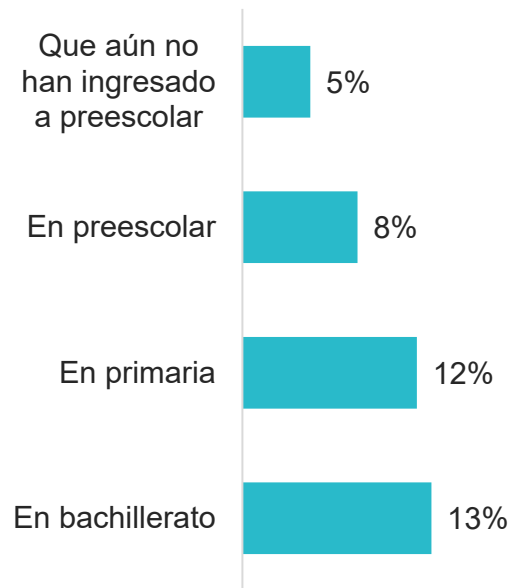


# Demografía

## A cargo del cuidado de otros\*



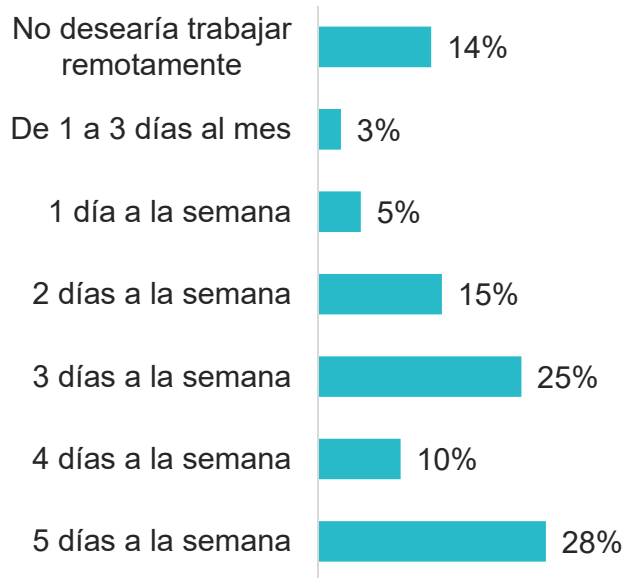
## Estoy a cargo de hijo(s) o hijastro(s) en edad preescolar o escolar\*



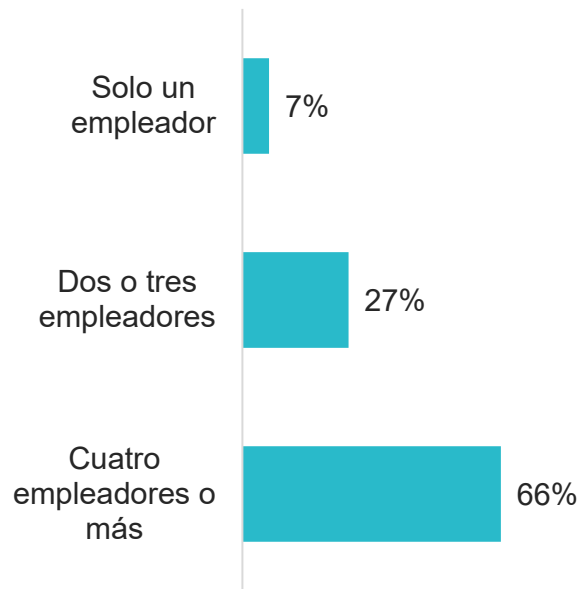
\*Porcentaje de la población total

# Demografía

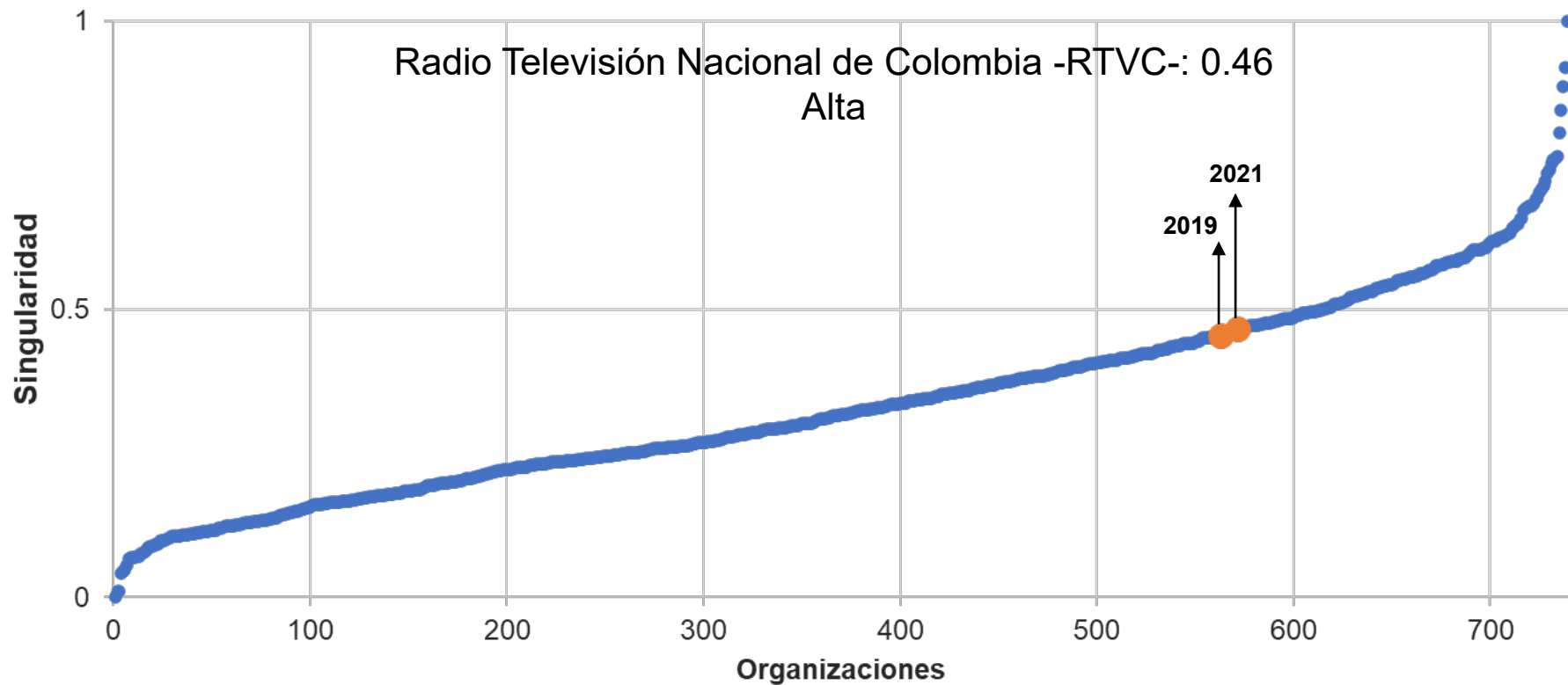
## Preferencia por el trabajo remoto



## Empleadores (actual y previos)



# Singularidad de la Organización



# El Ambiente Laboral

- ¿Qué hace posible la contribución de las personas?
- Great Place to Work® Model©
- ¿En que podría contribuir el Ambiente Laboral?
- ¿Qué influye en un colaborador cuando valora el Ambiente Laboral?

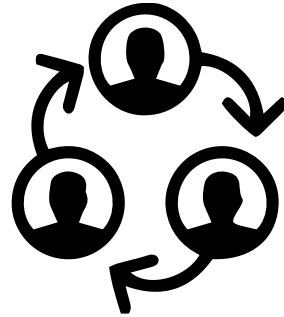


2

# Los pilares de la **contribución**



**El Vínculo**



**La Experiencia  
compartida**



**El Ambiente  
Laboral**

# Great Place to Work® Model©



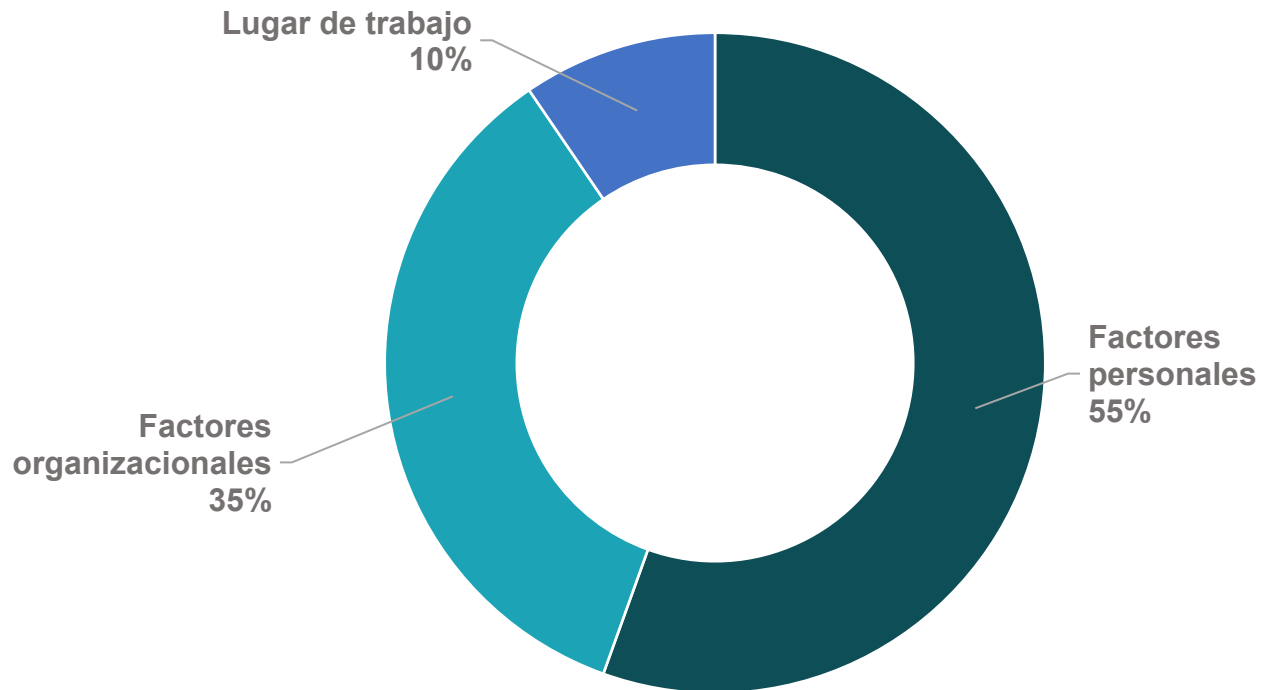
# Great Place to Work® Model©



# Great Place to Work® Model©

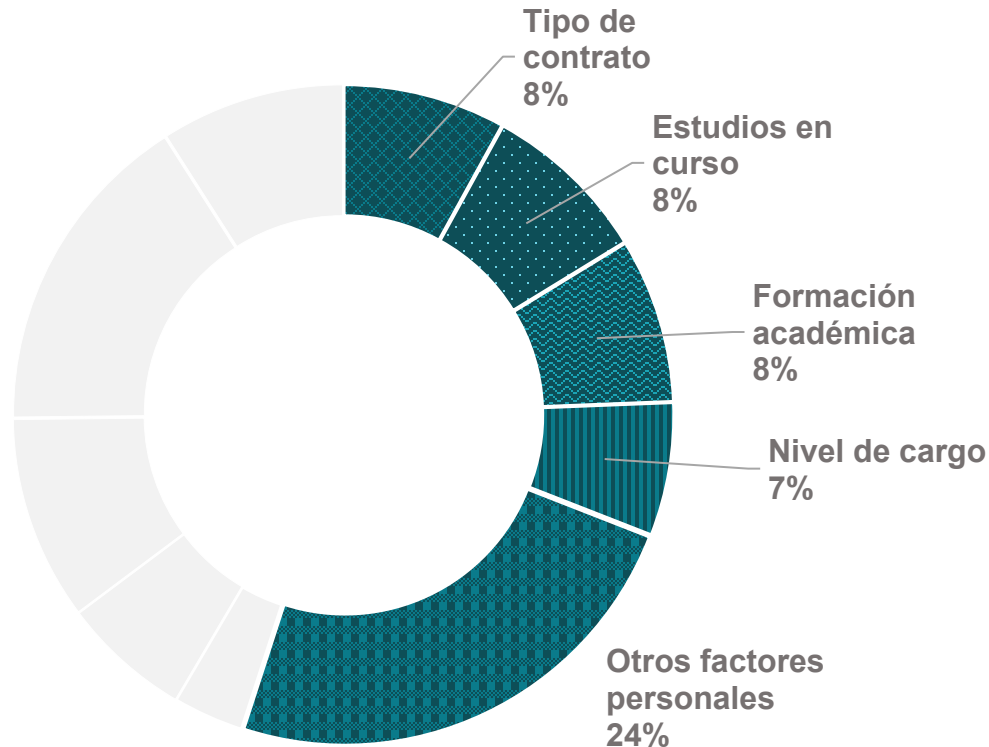


# En Colombia, ¿qué está influyendo en un colaborador que valora el **Ambiente Laboral**?



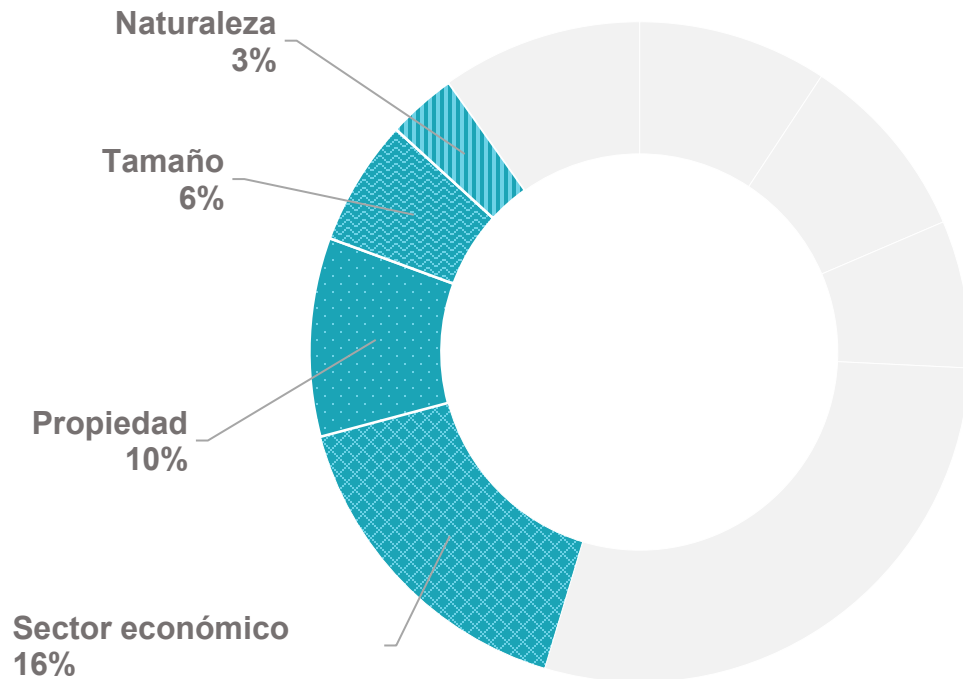
# En Colombia, ¿qué está influyendo en un colaborador que valora el **Ambiente Laboral**?

## Factores personales

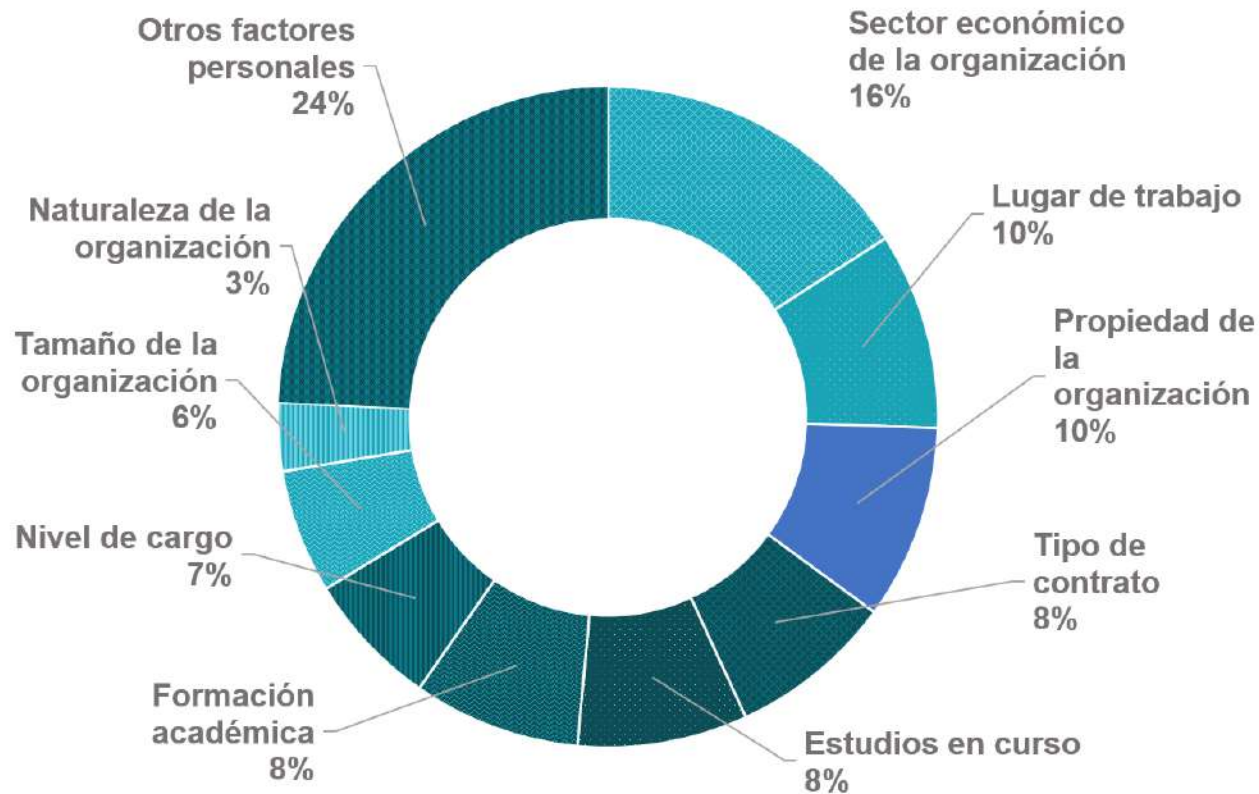


# En Colombia, ¿qué está influyendo en un colaborador que valora el Ambiente Laboral?

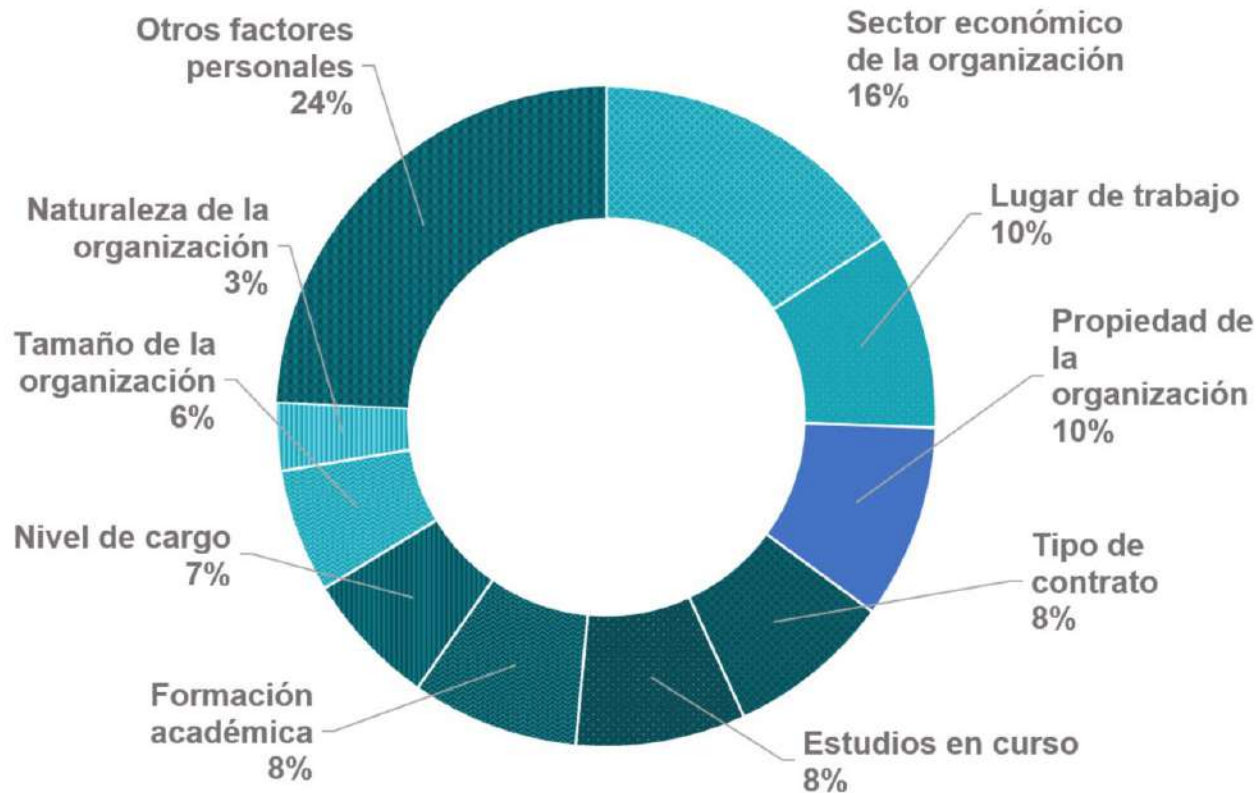
Factores organizacionales



# En Colombia, ¿qué está influyendo en un colaborador que valora el **Ambiente Laboral**?



# En Colombia, ¿qué está influyendo en un colaborador que valora el **Ambiente Laboral**?



El **Sector Económico**, por ejemplo, influye mucho en la percepción de los colaboradores sobre los beneficios, la meritocracia, el reconocimiento y en varios otros aspectos

La influencia de la **Tamaño de la organización**, por ejemplo, apenas se ve en percepciones sobre la autonomía en el manejo del tiempo y débilmente en otros pocos aspectos

# Escala de valoración

## Valoración

## Descripción

Excelente	Acuerdo excepcional
Muy Alta	Acuerdo muy sobresaliente
Alta	Acuerdo sobresaliente
Media (+)	Acuerdo superior a la mediana del mercado
Media (-)	Acuerdo inferior a la mediana del mercado
Baja	Cuestionamiento sobresaliente
Muy Baja	Cuestionamiento muy sobresaliente
Crítica	Cuestionamiento excepcional

# Dinámica frente a la **valoración precedente**

## Tendencia

## Descripción

Muy favorable

Crecimiento de dos o tres niveles con respecto a la valoración previa

Favorable

Crecimiento de un nivel con respecto a la valoración previa

Estable

No se registró valoración en la escala con respecto a la valoración previa

Desfavorable

Decrecimiento en un nivel de la escala con respecto a la valoración previa

Muy desfavorable

Decrecimiento de dos o tres niveles con respecto a la valoración previa

# Índice de la Transacción (Compensación, Beneficios o Desarrollo)

	Resultados		Tendencia
	Previo	Actual	
Resuelto	89.1%	89.6%	+
Dudoso	9.2%	8.1%	
Sin resolver	1.7%	2.4%	-
<b>Índice de la Transacción</b>	<b>73.5</b>	<b>59.1</b>	<b>Desfavorable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Satisfactorio</b>	

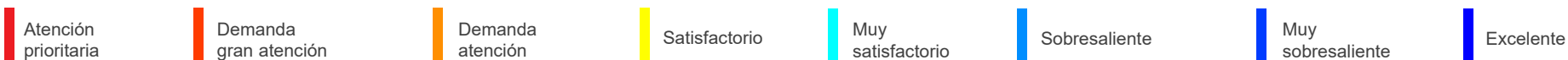
¿Qué tan satisfecho está el colaborador con los aspectos más transaccionales (compensación, beneficios o desarrollo) de su contrato con la organización?



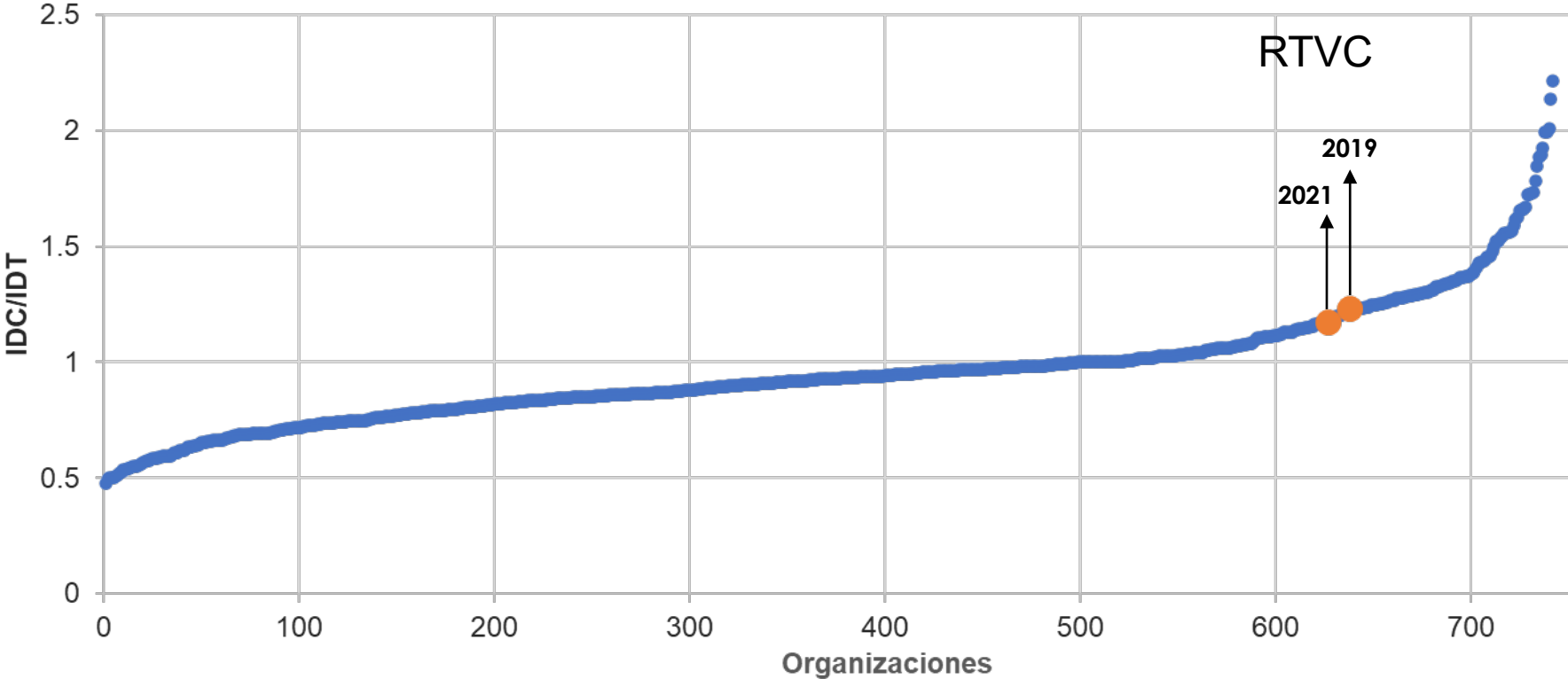
# Índice del Compromiso

Aspectos que comprometen	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Mi trabajo tiene un significado especial	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Siento que marco una diferencia aquí	Excelente	Baja	Muy desfavorable
Participo de un grupo que da "la milla extra"	Alta	Alta	Estable
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	Alta	Alta	Estable
Siento orgullo por trabajar aquí	Muy alta	Muy alta	Estable
<b>Índice del Compromiso</b>	<b>90.4</b>	<b>69.3</b>	<b>Muy desfavorable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Muy sobresaliente</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	

¿Qué tan conectado se siente el colaborador con las diferentes facetas de la organización (su trabajo, el equipo al que pertenece, la organización y su deseo de permanecer a esta)?



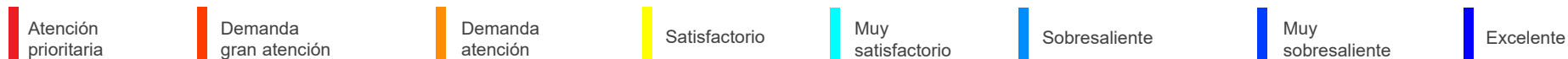
# El retorno de la Transacción en el Compromiso (IDC/IDT)



# Índice del Vínculo

Componentes	Previo		Actual		Tendencia
	Índice	Valoración	Índice	Valoración	
Índice de la Transacción	73.5	Muy satisfactorio	59.1	Satisfactorio	Desfavorable
Índice del Compromiso	90.4	Muy sobresaliente	69.3	Muy satisfactorio	Muy desfavorable
<b>Índice del Vínculo</b>	<b>81.5</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>64.0</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Desfavorable</b>

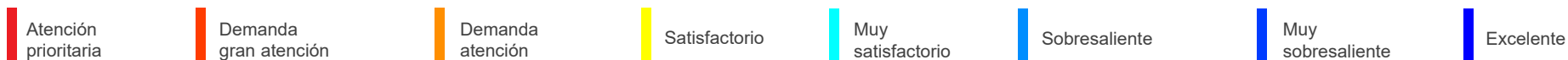
¿Qué tan sólida es la relación del colaborador con la organización a partir de los aspectos transaccionales y de compromiso?



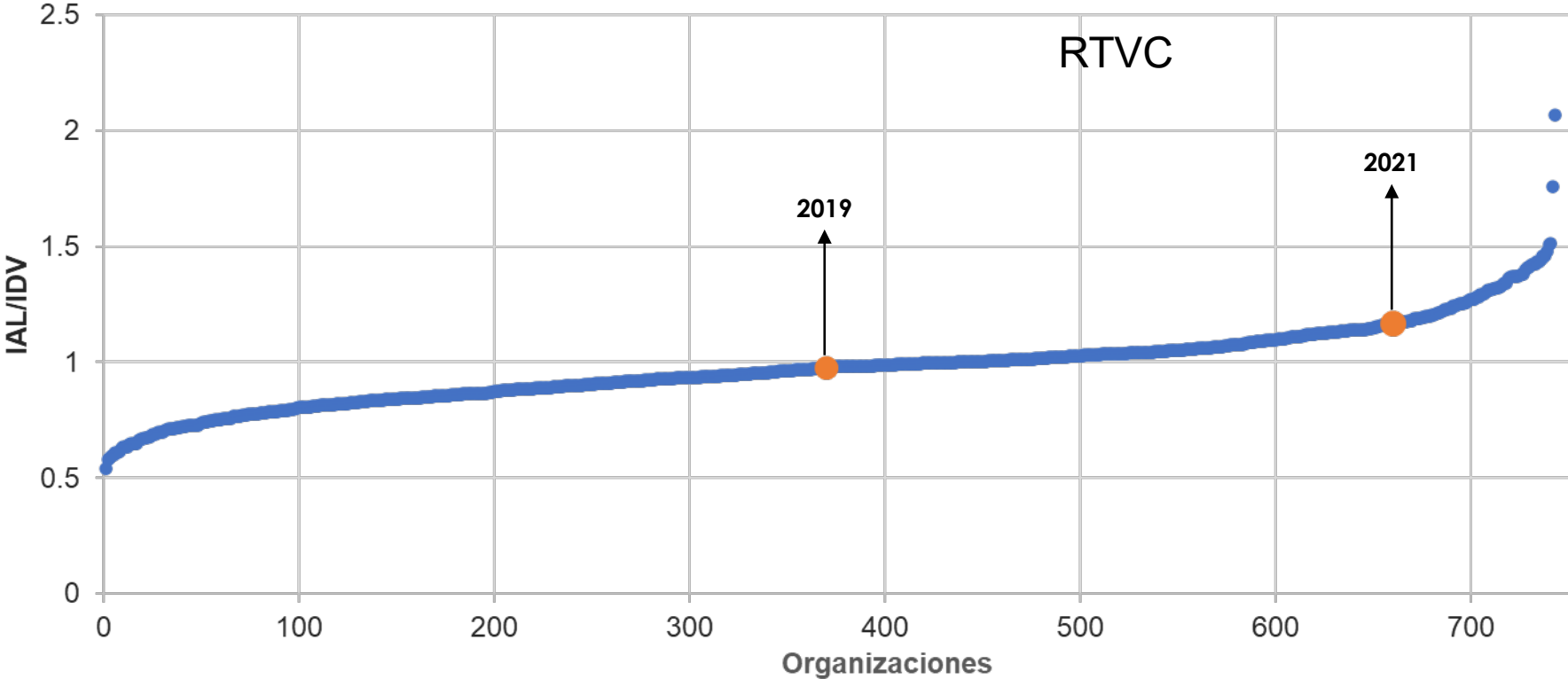
# Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Media (+)	Alta	Favorable
Respeto	Media (+)	Media (+)	Estable
Imparcialidad	Alta	Alta	Estable
Camaradería	Alta	Media (+)	Desfavorable
Orgullo	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Apreciación general	Alta	Alta	Estable
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>79.6</b>	<b>75.0</b>	<b>Estable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Sobresaliente</b>	

¿Qué tanto la organización y la experiencia compartida responden a las necesidades y expectativas de los colaboradores?



# El retorno del Vínculo en el Ambiente Laboral (IAL/IDV)



# Ambiente Laboral | Valoración actual

Variables	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Información	Media (+)	Media (+)	Estable
Accesibilidad	Media (+)	Alta	Favorable
Coordinación	Alta	Alta	Estable
Delegación	Alta	Muy alta	Favorable
Visión	Media (+)	Media (+)	Estable
Confiabilidad	Media (+)	Alta	Favorable
Honestidad	Media (+)	Alta	Favorable
Desarrollo	Media (+)	Media (+)	Estable
Reconocimiento	Media (+)	Alta	Favorable
Participación	Media (+)	Alta	Favorable
Entorno de trabajo	Media (+)	Media (+)	Estable
Vida personal	Media (+)	Media (-)	Desfavorable

# Ambiente Laboral | Valoración actual

Variables	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Equidad en la remuneración	Media (+)	Alta	Favorable
Equidad en el trato	Alta	Alta	Estable
Ausencia de favoritismo	Media (+)	Alta	Favorable
Justicia en el trato a las personas	Alta	Alta	Estable
Capacidad de apelación	Alta	Alta	Estable
Fraternidad	Media (+)	Media (+)	Estable
Hospitalidad del lugar	Alta	Media (+)	Desfavorable
Hospitalidad de las personas	Media (+)	Alta	Favorable
Sentido de equipo	Alta	Alta	Estable
Orgullo por el trabajo personal	Excelente	Baja	Muy desfavorable
Orgullo del equipo	Muy alta	Alta	Desfavorable
Orgullo de la organización	Alta	Alta	Estable
Apreciación general	Alta	Alta	Estable

# Índice del Ambiente Laboral |

## Resumen y dinámica con respecto a la valoración precedente

Valoraciones	Cantidad	
	Previa	Actual
Excelente	1	0
Muy alta	1	1
Alta	9	16
Media (+)	14	6
Media (-)	0	1
Baja	0	1
Muy baja	0	0
Crítica	0	0

1

Valoraciones

# Índice del Ambiente Laboral |

## Resumen y dinámica con respecto a la valoración precedente

Tendencias	Cantidad
Muy favorable	0
Favorable	9
Estable	12
Desfavorable	3
Muy desfavorable	1



Valoraciones

Tendencias

# Índice del Ambiente Laboral |

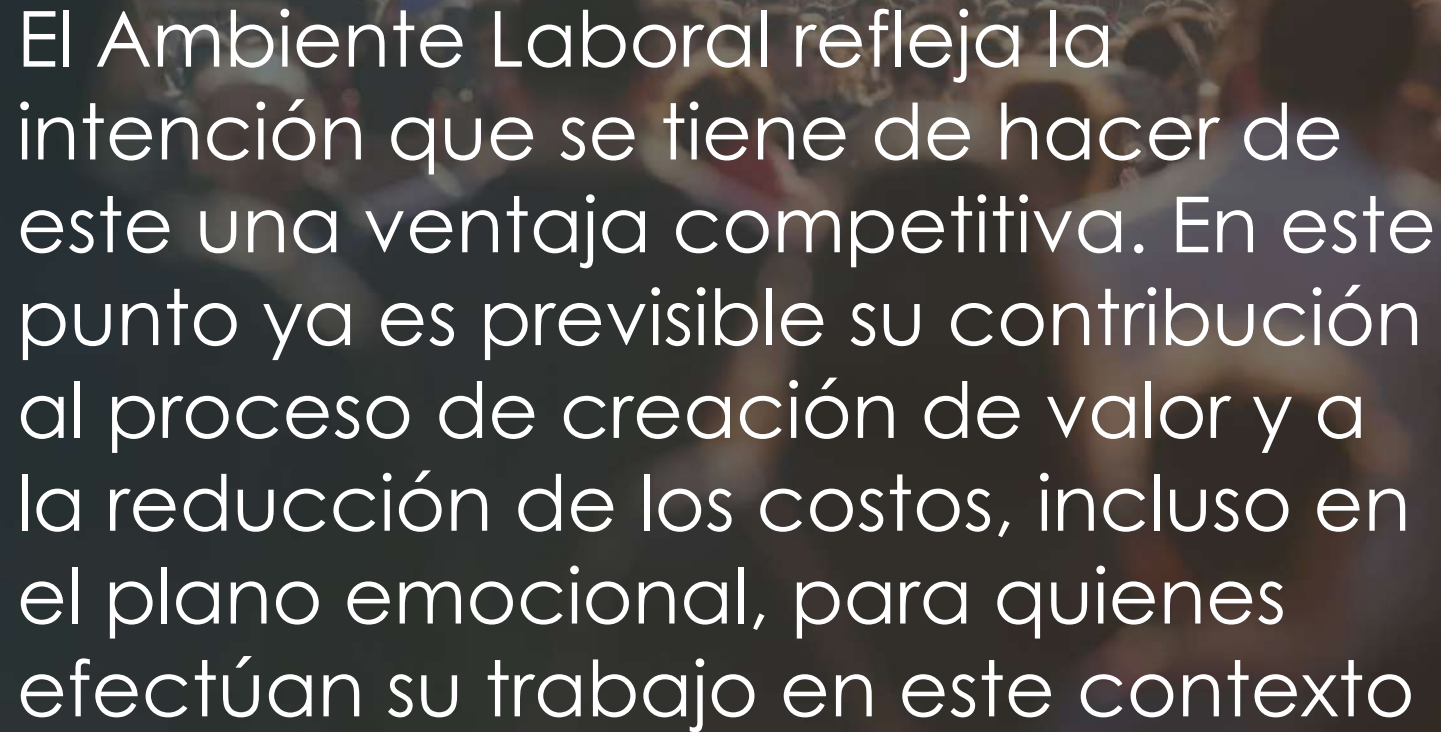
## Resumen y dinámica con respecto a la valoración precedente

Indicador	Organización
Índice del Ambiente Laboral (IAL) Precedente	79.6
Objetivo (IAL) Planteado	85.1
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	75.0
Avance con respecto a la valoración precedente	-34.9%
Cumplimiento del objetivo fijado en la valoración precedente	61.2%



# Empatía de las Mayorías con las Minorías – Percepciones claves

Afirmación	Segmento	Valoración	Empatía
En esta organización las personas son tratadas con justicia independientemente de su <b>identidad étnica</b>	Mayoría étnica	Muy alta	<b>Superior</b>
	Minoría étnica	Alta	
En esta organización las personas son tratadas con justicia independientemente de su <b>sexo</b>	Mayoría: Masculino	Alta	<b>Insuficiente</b>
	Minoría: Femenino	Media (+)	
En esta organización las personas son tratadas con justicia independientemente de su <b>edad</b>	Mayoría: Los demás	Alta	<b>Insuficiente</b>
	Minoría: Menos de 30 años	Media (+)	
	Minoría: 53 años o más	Alta	
			<b>Empatía</b>
			Insuficiente    Adecuada    Superior



El Ambiente Laboral refleja la intención que se tiene de hacer de este una ventaja competitiva. En este punto ya es previsible su contribución al proceso de creación de valor y a la reducción de los costos, incluso en el plano emocional, para quienes efectúan su trabajo en este contexto

# Great Place to Work® Trust Index© | Reactivos adicionales

## Afirmación



¿Qué tanta confianza le genera el criterio de la Alta Dirección?

52%

38%




En el último año, ¿Cuántas oportunidades significativas tuvo para desarrollar nuevas formas de hacer las cosas en el trabajo?

42%

42%

# Percepción de la Confianza | Credibilidad, Respeto e Imparcialidad

## Valoración

Dimensión	Previa	Actual	Tendencia
 Credibilidad	Media (+)	Alta	Favorable
 Respeto	Media (+)	Media (+)	Estable
 Imparcialidad	Alta	Alta	Estable
<b>Confianza</b>	<b>Media (+)</b>	<b>Alta</b>	<b>Favorable</b>



En RTVC, la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus líderes **conducen el trabajo de forma competente**, **reconocen el esfuerzo y trabajo adicionales** y **promueven un buen trato sin importar la posición en la organización**

# Índice del Estilo de Liderazgo **de mi líder**

Competencias del líder	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Apoyo	Media (+)	Alta	Favorable
Competencia	Media (+)	Alta	Favorable
Comunicación	Media (+)	Alta	Favorable
Empoderamiento	Alta	Alta	Estable
Liderar con el ejemplo	Alta	Alta	Estable
Participación	Alta	Alta	Estable
Transparencia	Alta	Alta	Estable
Visión	Media (+)	Media (+)	Estable
<b>Índice del Estilo de Liderazgo</b>	<b>77.9</b>	<b>79.3</b>	<b>Favorable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Sobresaliente</b>	

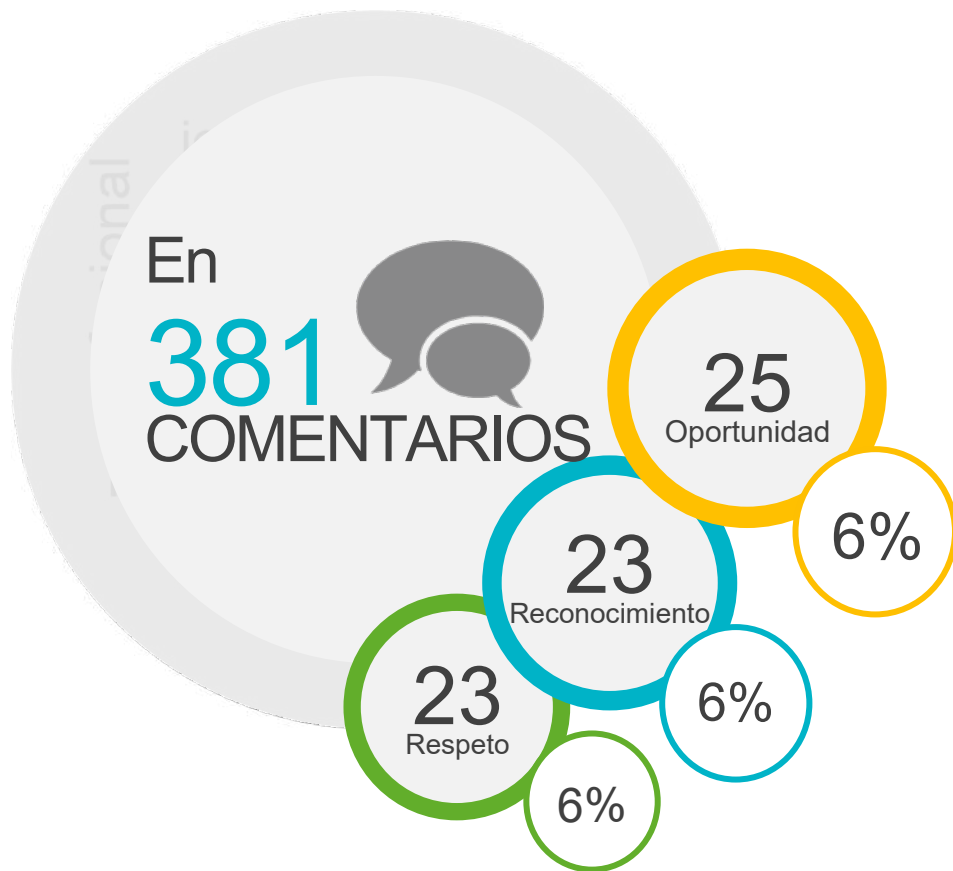
■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Sobresaliente
 ■ Muy sobresaliente
 ■ Excelente

# Índice del Estilo de Liderazgo **de los líderes**

Competencias de los líderes	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Apoyo	Alta	Alta	Estable
Competencia	Media (+)	Alta	Favorable
Comunicación	Media (+)	Alta	Favorable
Empoderamiento	Media (+)	Alta	Favorable
Liderar con el ejemplo	Media (+)	Alta	Favorable
Participación	Media (+)	Alta	Favorable
Transparencia	Media (+)	Alta	Favorable
Visión	Media (+)	Media (+)	Estable
<b>Índice del Estilo de Liderazgo</b>	<b>75.0</b>	<b>79.3</b>	<b>Favorable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Muy satisfactorio</b>	<b>Sobresaliente</b>	

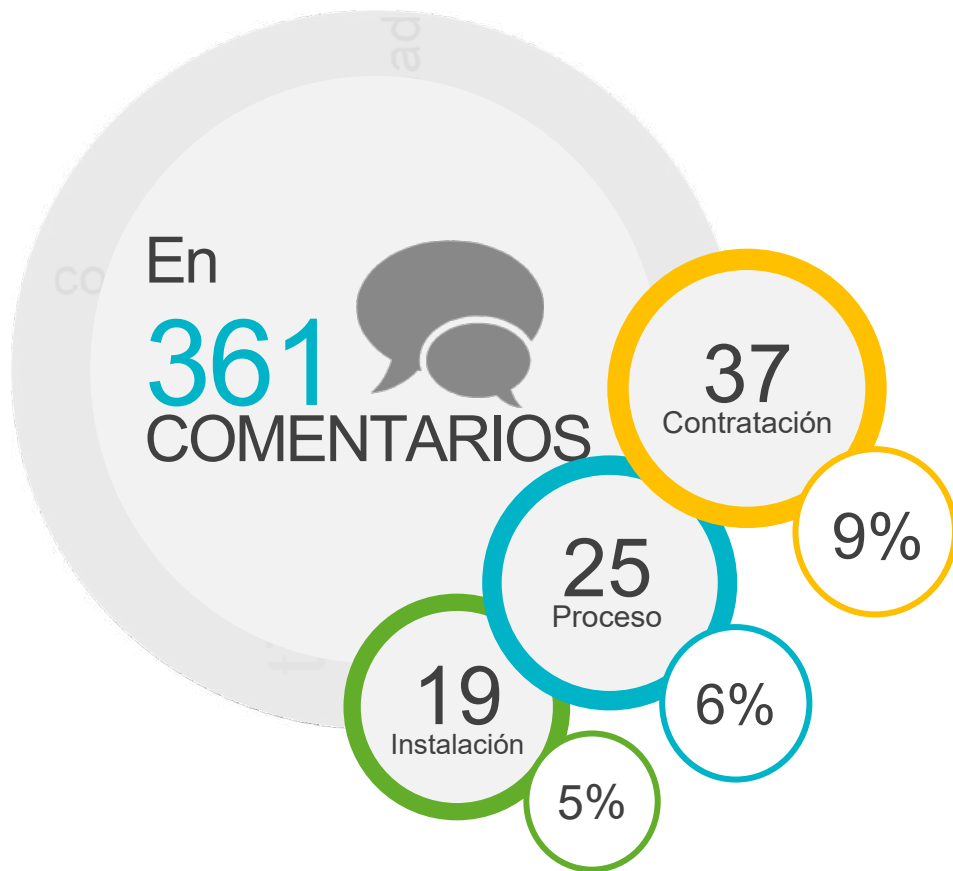
■ Atención prioritaria  
 ■ Demanda gran atención  
 ■ Demanda atención  
 ■ Satisfactorio  
 ■ Muy satisfactorio  
 ■ Sobresaliente  
 ■ Muy sobresaliente  
 ■ Excelente

# ¿Qué hace de este un Gran Lugar para Trabajar?



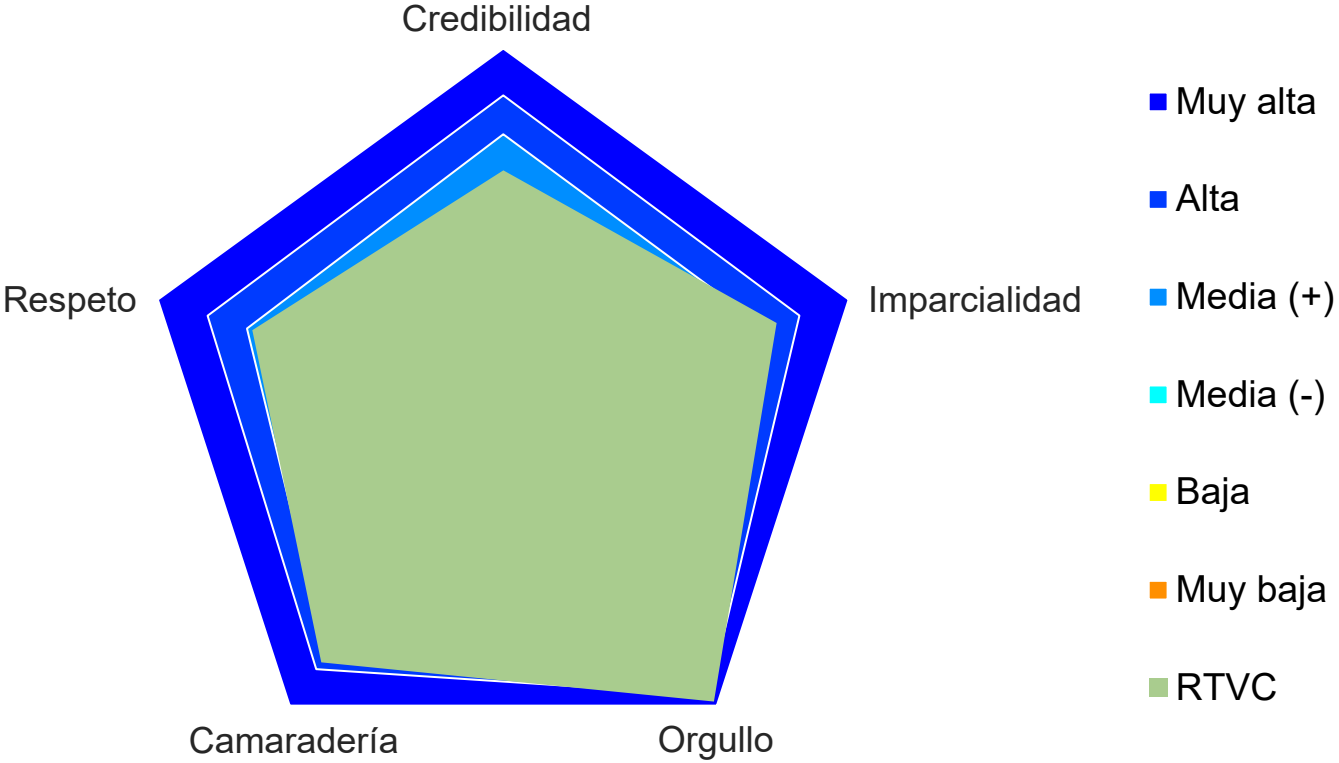
1. “Sí, la cultura, la calidad humana, la **oportunidad** de adquirir conocimiento, el ambiente empresarial”
2. “Los **reconocimientos** y opciones de capacitación”
3. “La confianza, el valor y **respeto** por mi trabajo, el equipo de trabajo y el área donde me encuentro”

# ¿Qué haría de este un Mejor Lugar para Trabajar?

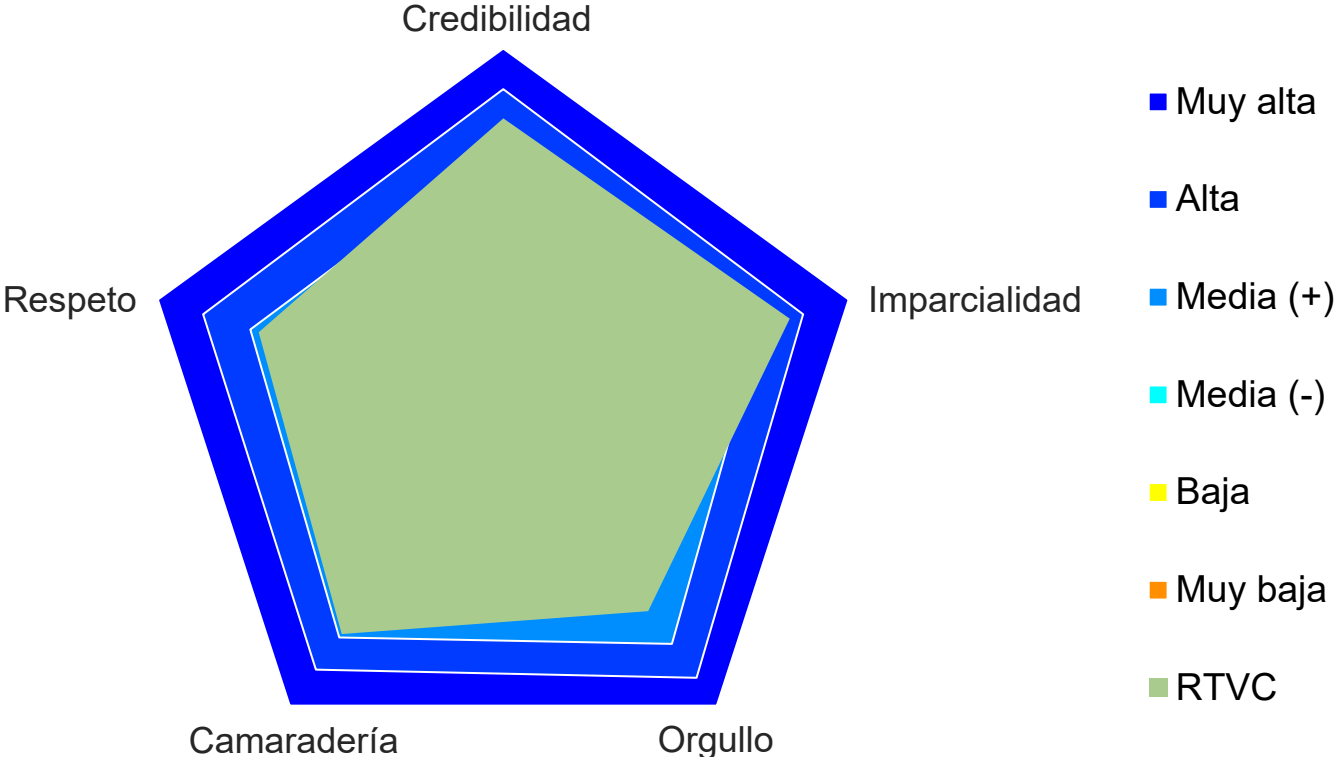


1. **“Contratación directa, con garantías de vacaciones, cesantías, entre otros”**
2. **“El modelo de contratación y la celeridad en los *procesos internos*”**
3. **“Mejorar las *instalaciones*, evaluar la opción de trabajo en casa para aquellos casos en los que sea posible”**

# En busca de la Excelencia | 2019



# En busca de la Excelencia | 2021





# Los Mejores Lugares para trabajar 2020

## Los 10 Mejores Lugares

## Sector económico

## Colaboradores

1.	Aseguradora Solidaria de Colombia Ltda.	Cooperativo	933
2.	DHL Express Colombia Ltda.	Transporte y Logística	604
3.	Finsocial S.A.S.	Financiero	584
4.	Terminal de Contenedores de Cartagena S.A. -Contecar S.A.-	Marítimo Portuario	376
5.	Sociedad Portuaria Regional de Cartagena S.A.	Marítimo Portuario	541
6.	Hoteles Hilton (Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Santa Marta)	Hotelería	433
7.	SAP Colombia S.A.S.	IT	509
8.	Directv Colombia Ltda.	Telecomunicaciones	628
9.	Corporación Universidad de la Costa -CUC-	Educación	1,000
10.	MercadoLibre Colombia Ltda.	Comercio Electrónico	944

## Organizaciones del sector de Medios

## Sector económico

## Colaboradores

1. Organizaciones cuyo nombre se omite (3)

Medios

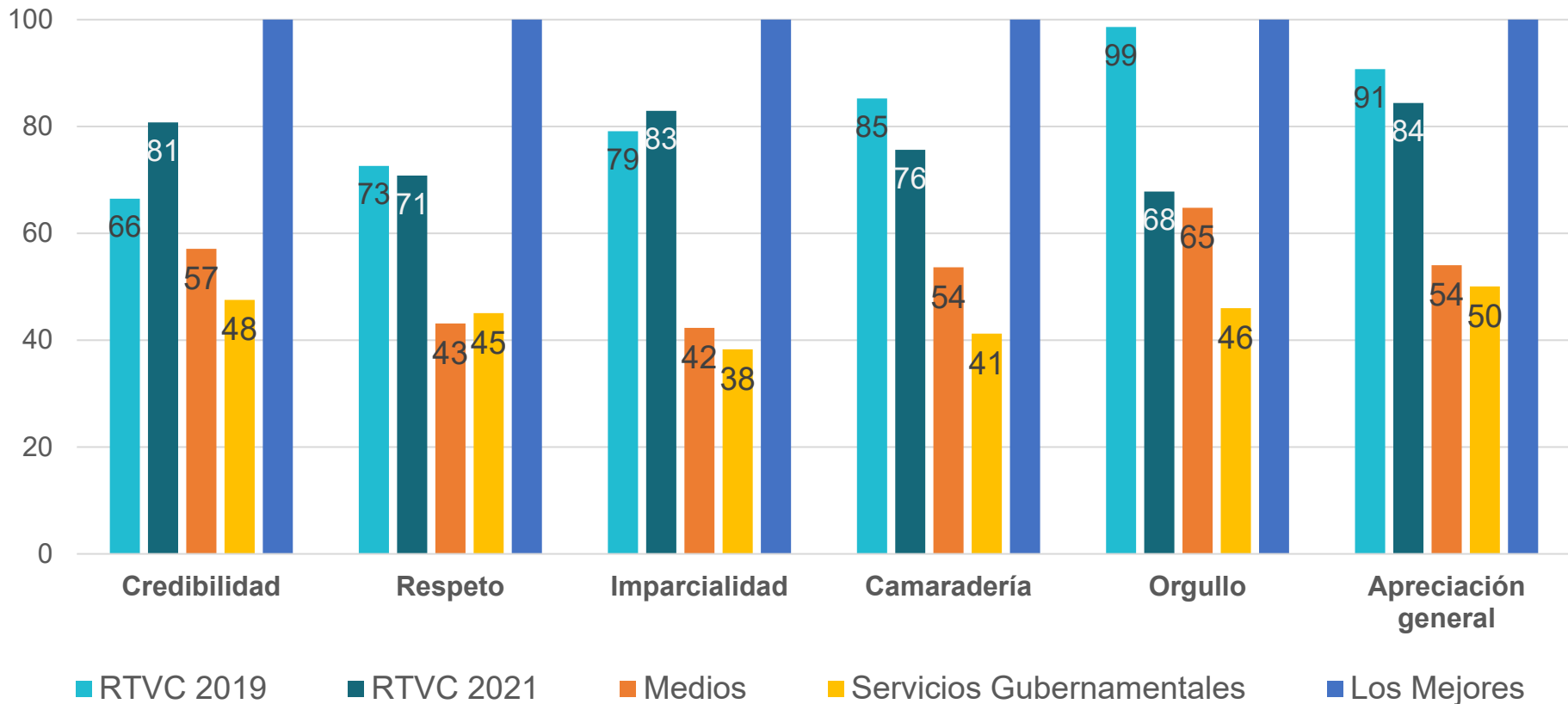
-



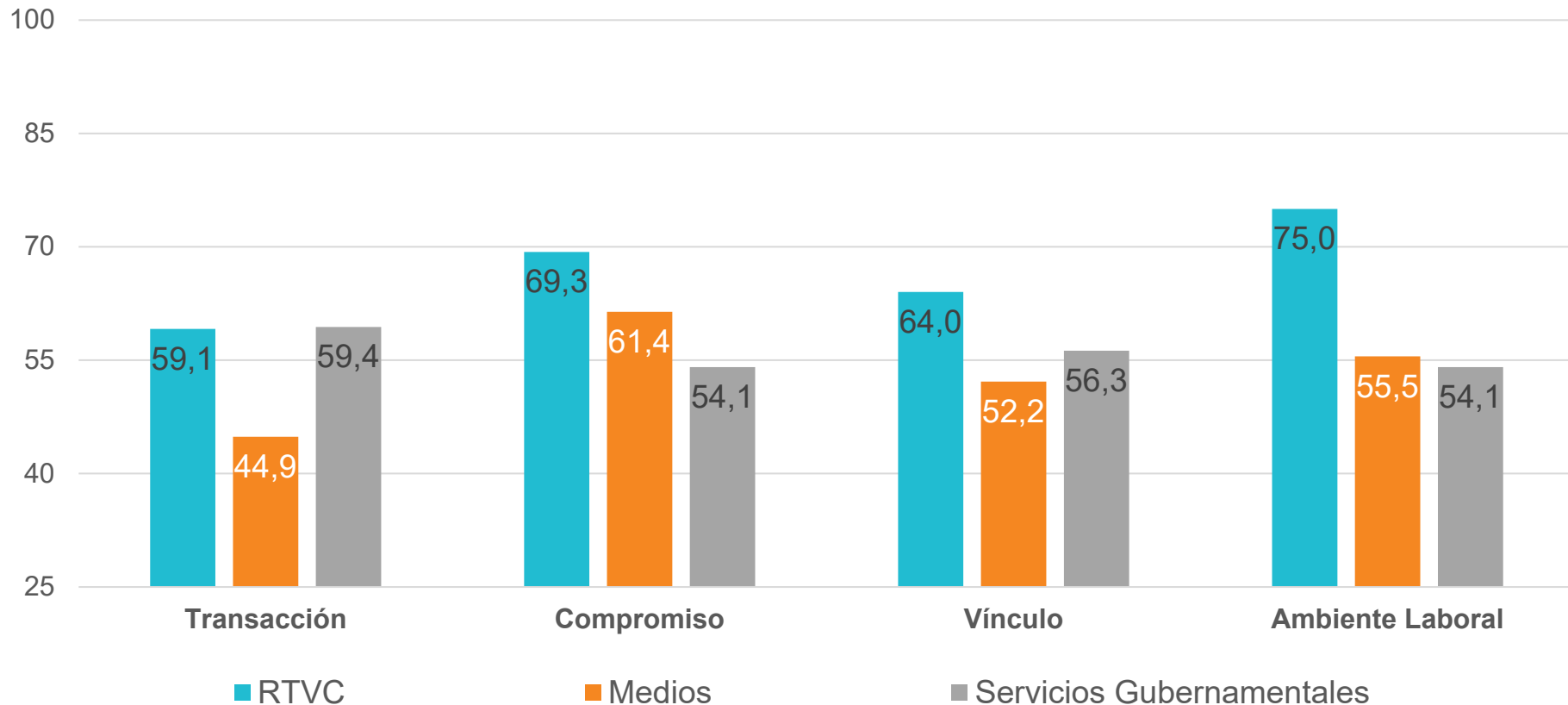
# Los Mejores Lugares para trabajar 2020

	Organizaciones del sector Servicios Gubernamentales	Sector económico	Colaboradores
1.	Procolombia	Servicios gubernamentales	456
2.	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado -ANDJE-	Servicios gubernamentales	155
3	Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-	Servicios gubernamentales	658
4.	Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC-	Servicios gubernamentales	134
5	Computadores para Educar	Servicios gubernamentales	117
6.	Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE-	Servicios gubernamentales	845
7	Departamento Nacional de Planeación -DNP-	Servicios gubernamentales	1,054
8.	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-	Servicios gubernamentales	10,144
9	Instituto de Desarrollo Urbano -IDU-	Servicios gubernamentales	422
10	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Servicios gubernamentales	808
11.	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Servicios gubernamentales	479
12.	Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Servicios gubernamentales	965
13.	Secretaría Distrital de Planeación -SDP-	Servicios gubernamentales	516
14.	Superintendencia de Industria y Comercio -SIC-	Servicios gubernamentales	1,738
15.	Superintendencia de Sociedades -SuperSociedades-	Servicios gubernamentales	583
16.	Superintendencia Financiera de Colombia	Servicios gubernamentales	1,063
17.	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Servicios gubernamentales	641
18.	Organizaciones cuyo nombre se omite (20)	Servicios gubernamentales	-

# La organización frente al sector y Los Mejores Lugares para Trabajar 2020

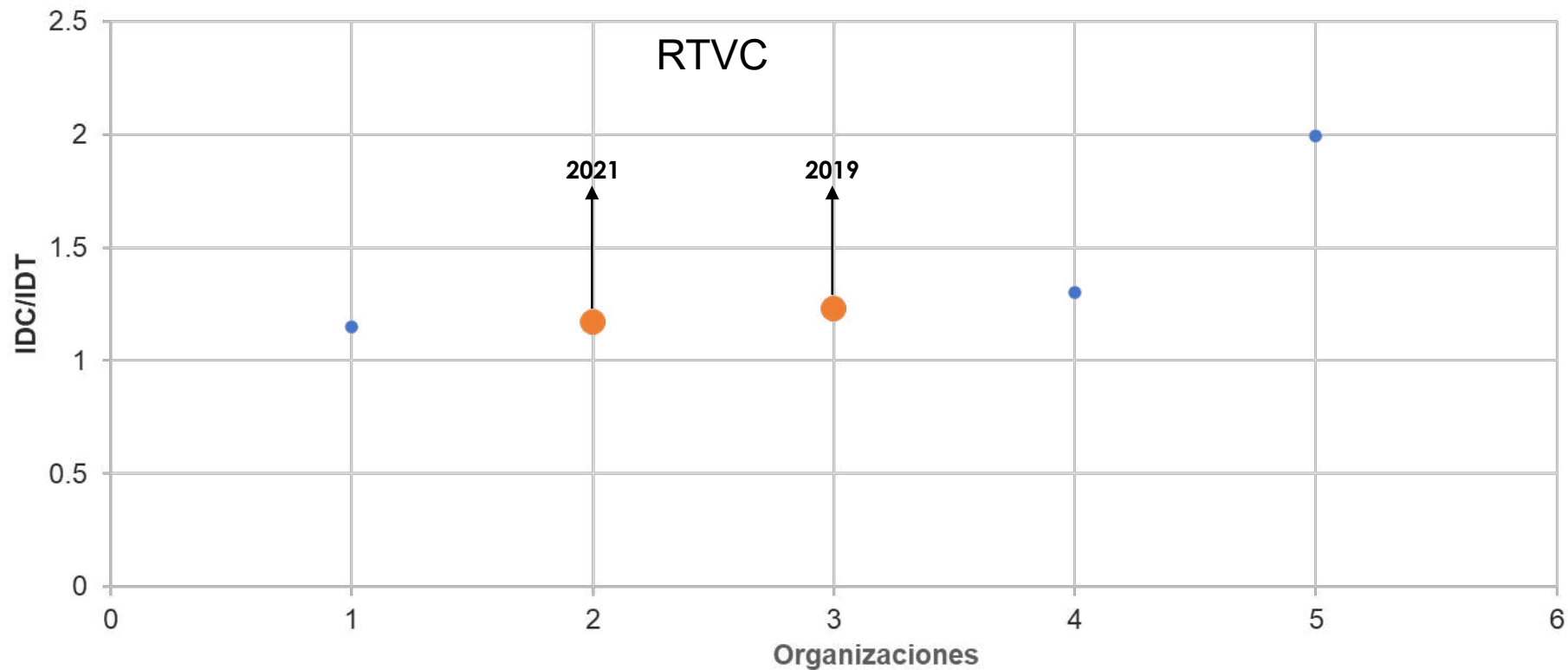


# Los Índices frente al sector



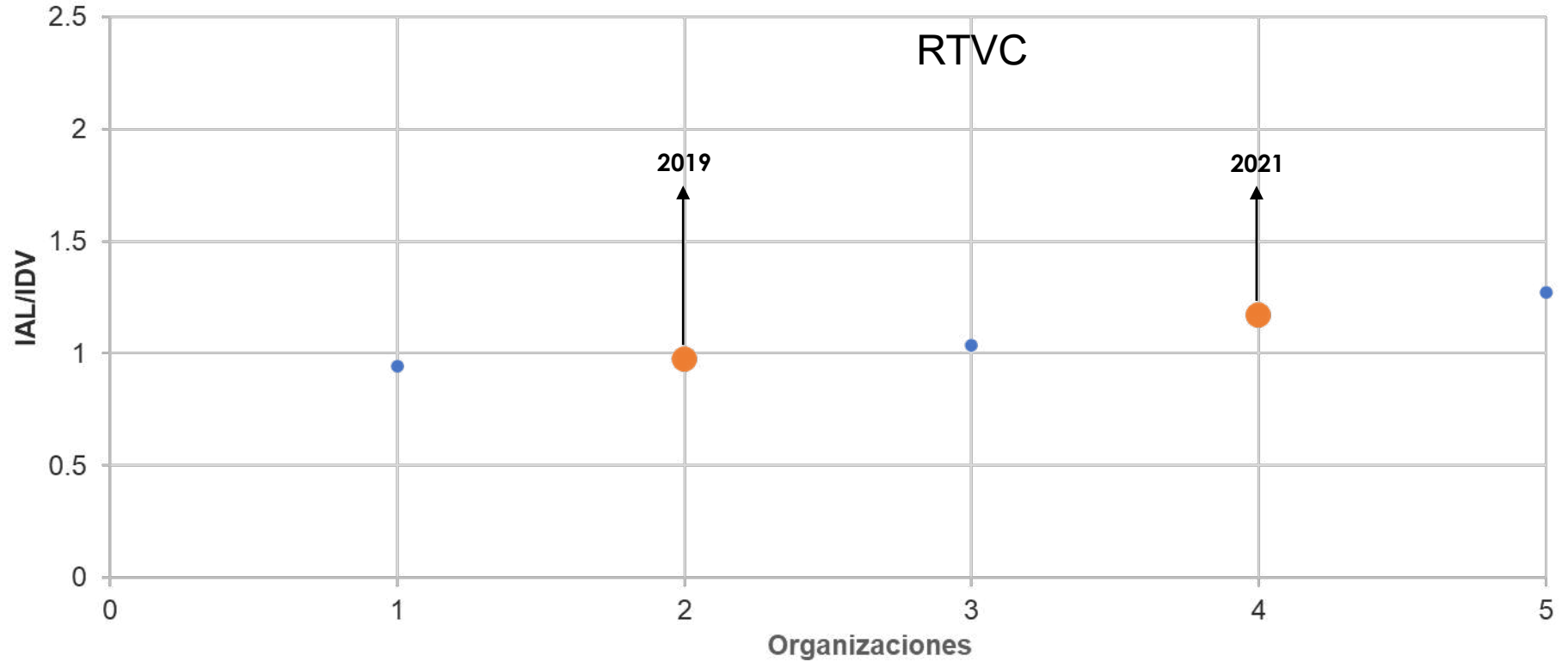
# El retorno de la Transacción en el Compromiso (IDC/IDT)

## Medios

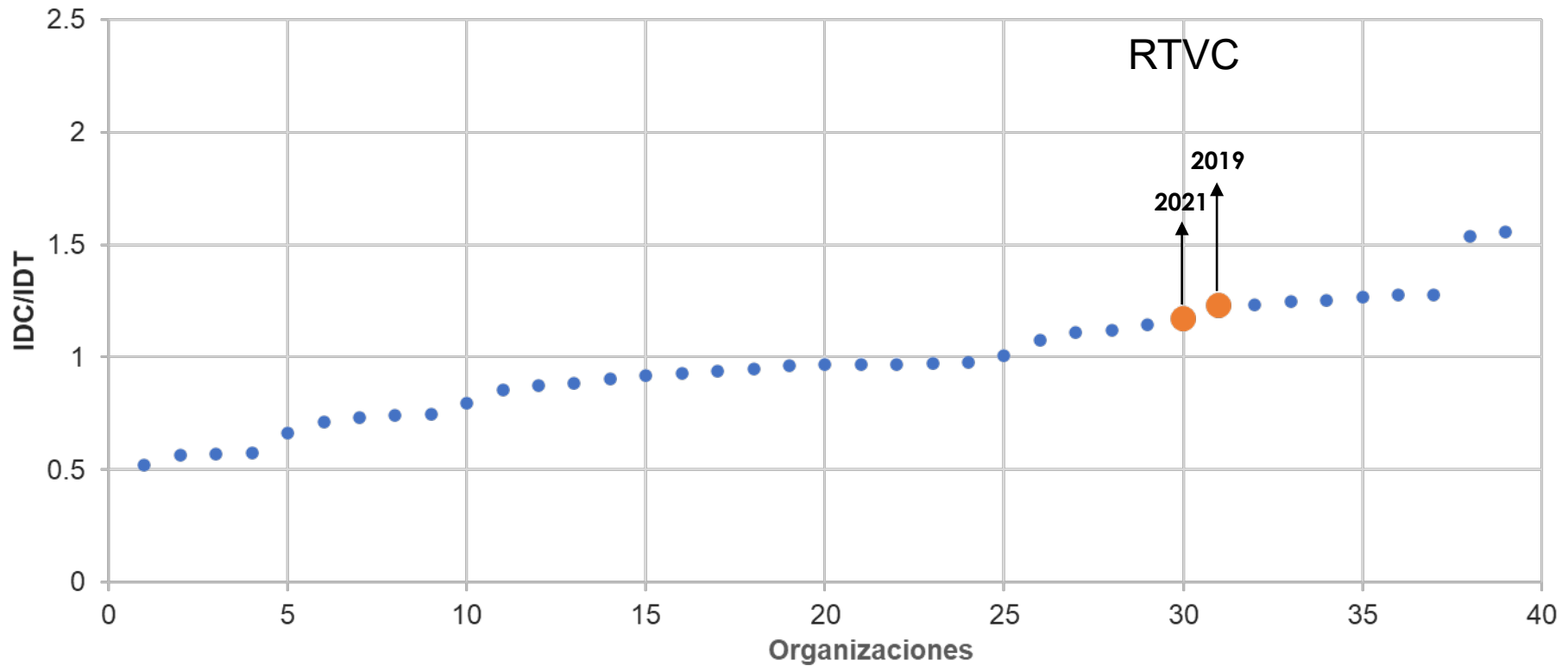


# El retorno del Vínculo en el Ambiente Laboral (IAL/IDV)

## Medios

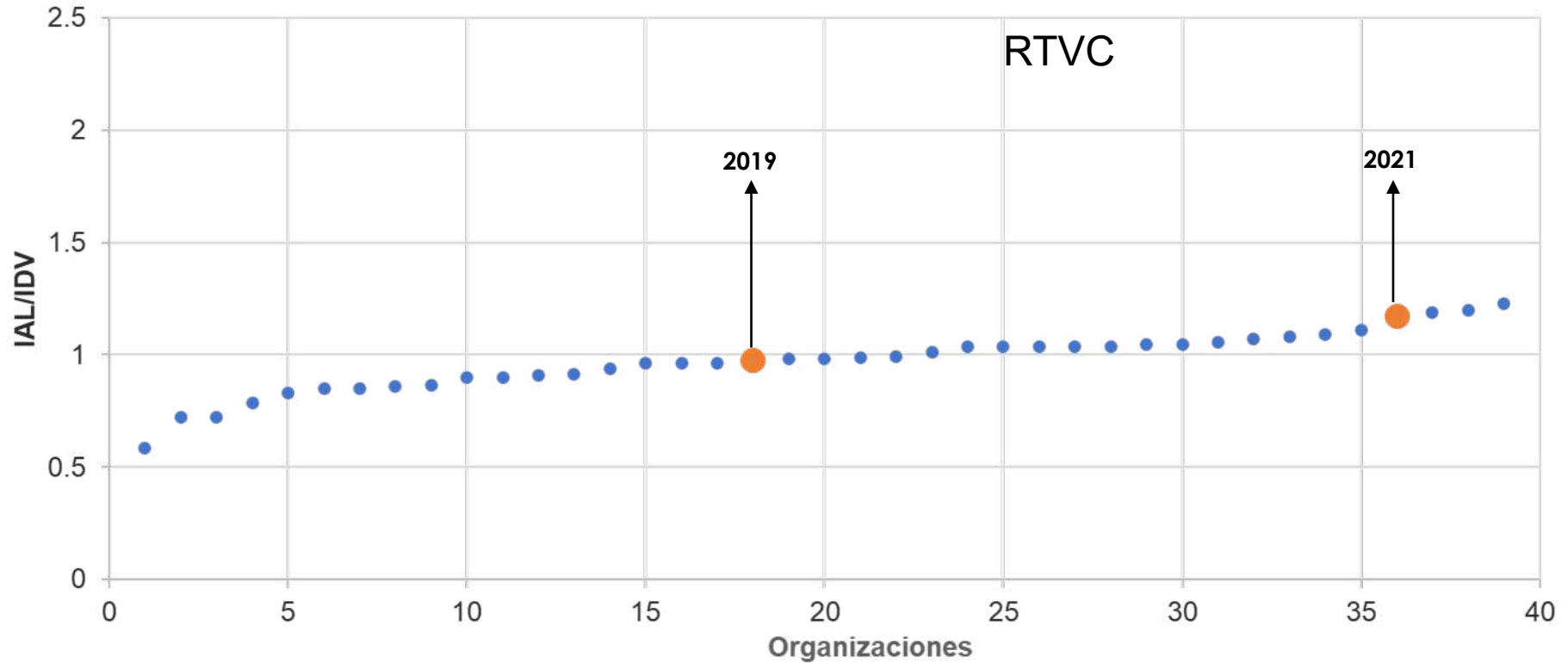


# El retorno de la Transacción en el Compromiso (IDC/IDT) **Servicios Gubernamentales**



# El retorno del Vínculo en el Ambiente Laboral (IAL/IDV)

## Servicios Gubernamentales



# Hallazgos

- Generales

- Particulares

- Perspectivas
- Áreas de desempeño
- Niveles de cargo
- Lugares de trabajo
- Reporte

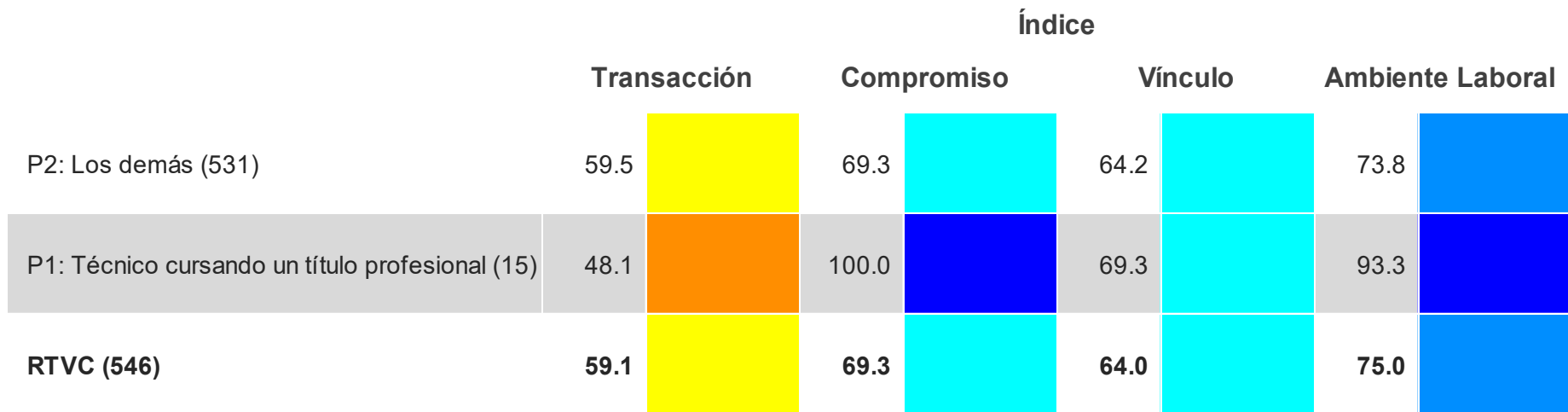



3


# Perspectivas más características de esta organización


<b>P1 (3%)</b>	Técnicos que se encuentran cursando un título profesional
<b>P2 (97%)</b>	Los demás colaboradores de RTVC

# Perspectivas



 Atención prioritaria

 Demanda gran atención

 Demanda atención

 Satisfactorio

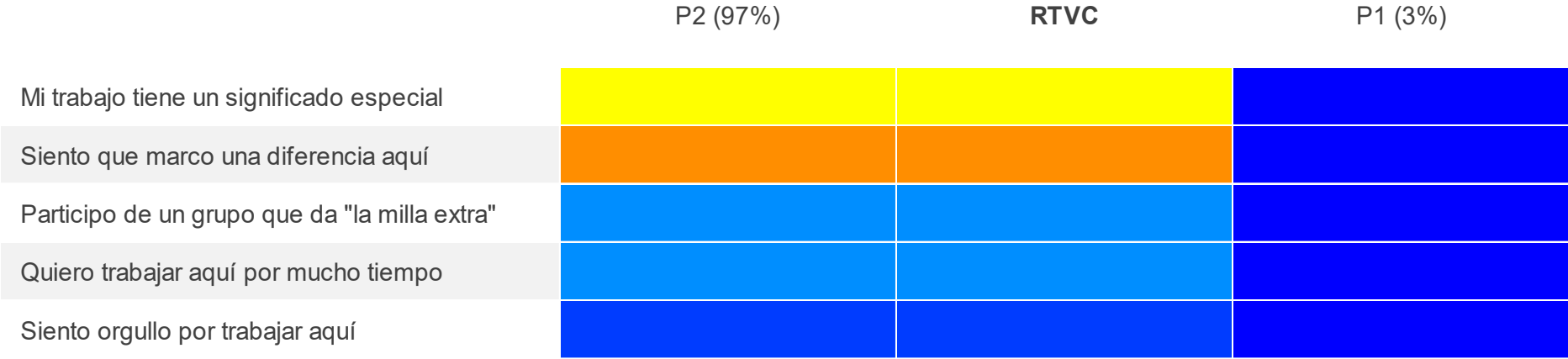
 Muy satisfactorio

 Sobresaliente

 Muy sobresaliente

 Excelente

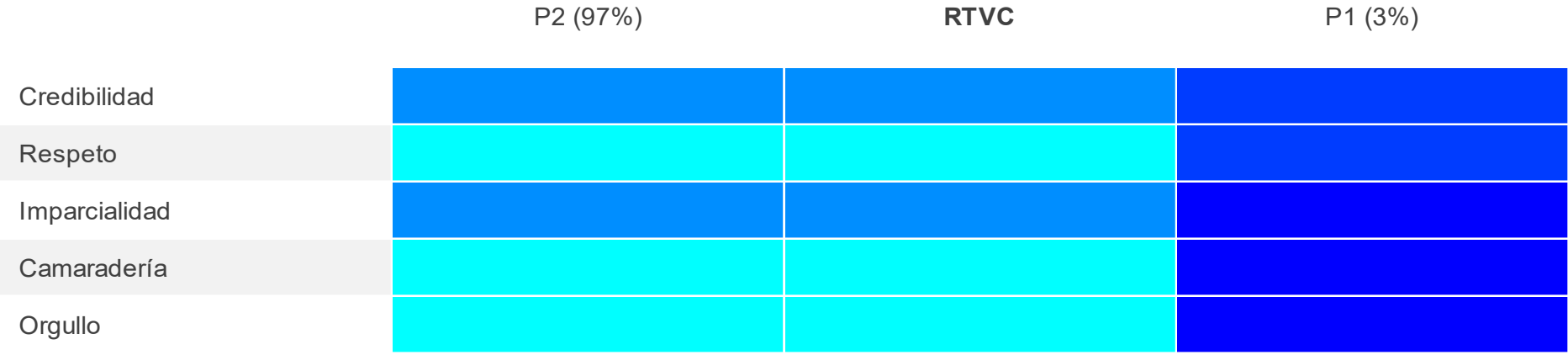
# Perspectivas | Compromiso



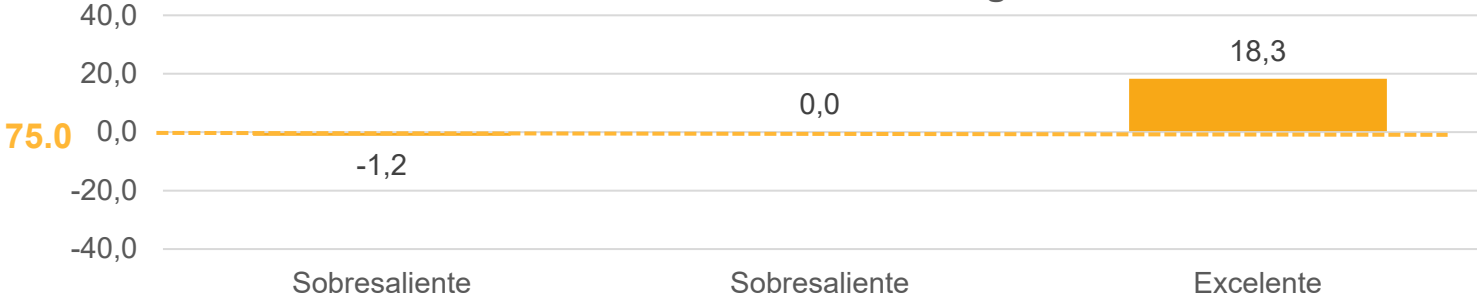
## Desviación frente al índice de la organización



# Perspectivas | Ambiente Laboral



## Desviación frente al índice de la organización



**P1:** Técnicos que se encuentran cursando un título profesional

**P2:** Los demás colaboradores de RTVC

75,0

# Perspectivas | Credibilidad

P2 (97%)

RTVC

P1 (3%)

Información

Accesibilidad

Coordinación

Delegación

Visión

Confiabilidad

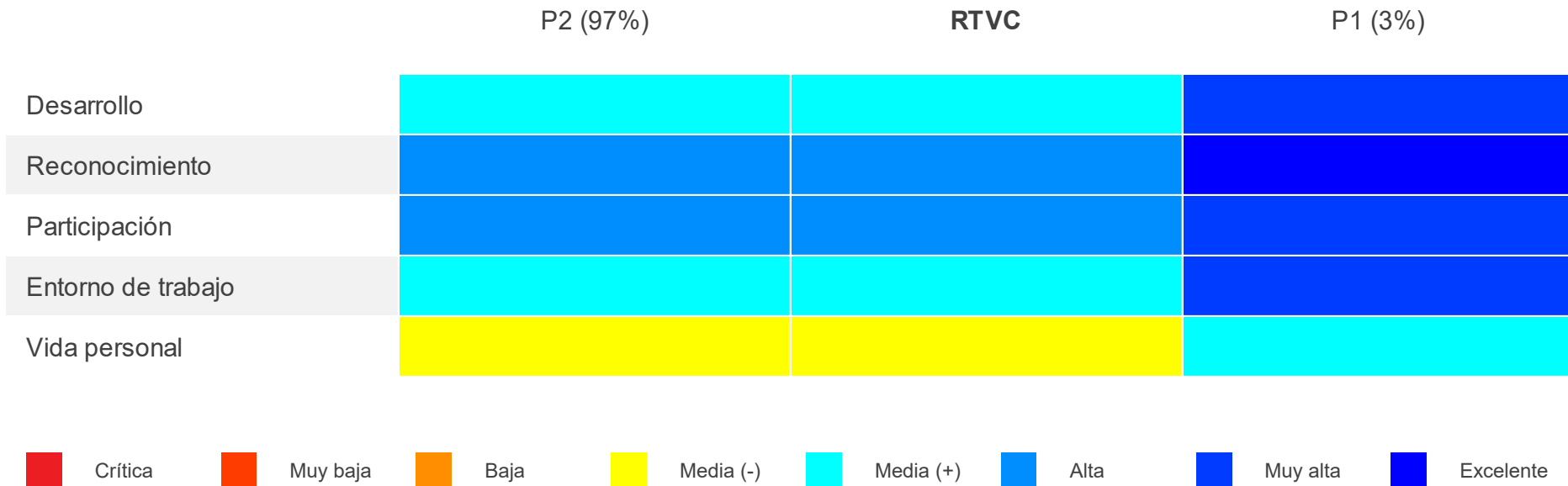
Honestidad



**P1:** Técnicos que se encuentran cursando un título profesional

**P2:** Los demás colaboradores de RTVC

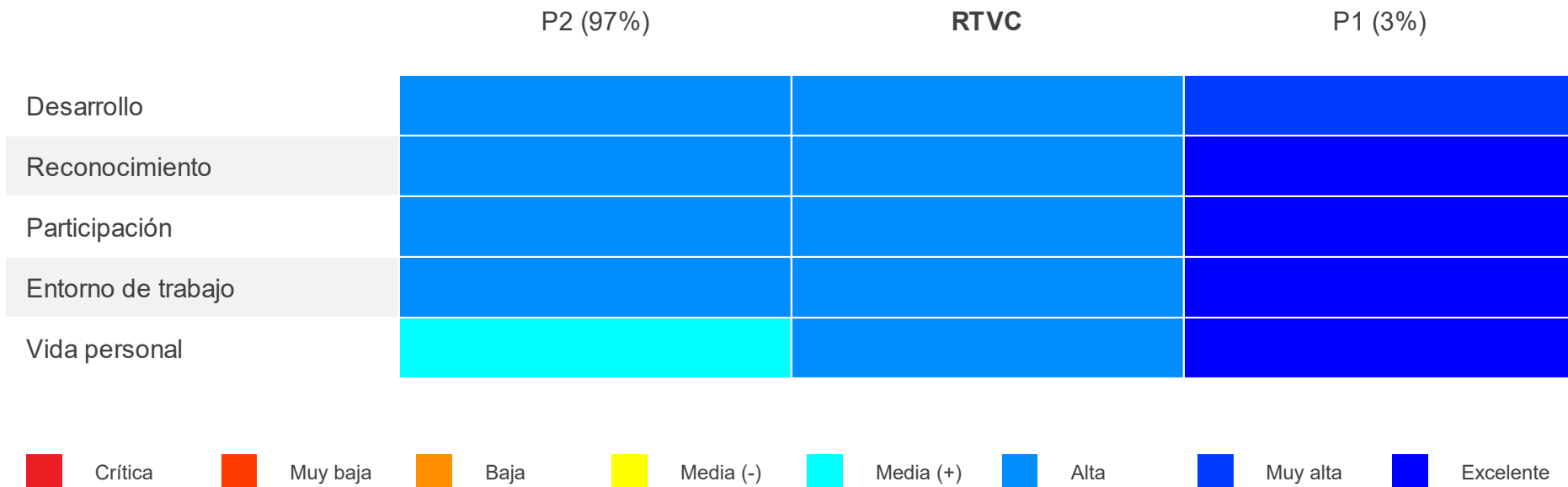
# Perspectivas | Respeto



**P1:** Técnicos que se encuentran cursando un título profesional

**P2:** Los demás colaboradores de RTVC

# Perspectivas | Imparcialidad



**P1:** Técnicos que se encuentran cursando un título profesional

**P2:** Los demás colaboradores de RTVC

# Perspectivas | Camaradería

P2 (97%)

RTVC

P1 (3%)

Fraternidad

Hospitalidad del lugar

Hospitalidad de las personas

Sentido de equipo



**P1:** Técnicos que se encuentran cursando un título profesional

**P2:** Los demás colaboradores de RTVC

# Perspectivas | Orgullo



**P1:** Técnicos que se encuentran cursando un título profesional

**P2:** Los demás colaboradores de RTVC



# Gestión del Ambiente Laboral | Nivel de Entendimiento

Perspectivas	IAL	Estadio del IAL	Nivel de Entendimiento
P1: Técnicos que se encuentran cursando un título profesional (15)	93.3	Excelente	Superior
P2: Los demás colaboradores de RTVC (531)	73.8	Sobresaliente	Superior
<b>RTVC (546)</b>	<b>75.0</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Superior</b>

## Nivel de Entendimiento

Inferior


Promedio


Superior


# Áreas de desempeño

## Índice

	Transacción		Compromiso		Vínculo		Ambiente Laboral	
	Previo	Actual	Previo	Actual	Previo	Actual	Previo	Actual
Subg. de Radio (138)	73.5	52.2	91.4	60.4	82.0	56.2	81.5	66.5
Subg. de Televisión (142)	59.9	50.1	86.1	62.8	71.8	56.1	66.1	66.7
Gerencia (100)	59.9	67.6	84.1	83.4	70.9	75.1	78.4	74.7
D. de Tecnologías Convergentes (47)	95.0	44.5	100.0	71.7	97.5	56.5	89.5	82.1
Señal Memoria (51)	73.5	96.4	76.1	73.7	74.8	84.3	84.1	87.9
Subg. de Soporte Corporativo (68)	85.7	87.4	88.0	79.8	86.9	83.5	92.6	91.1
<b>RTVC (546)</b>	<b>73.5</b>	<b>59.1</b>	<b>90.4</b>	<b>69.3</b>	<b>81.5</b>	<b>64.0</b>	<b>79.6</b>	<b>75.0</b>

 Atención prioritaria

 Demanda gran atención

 Demanda atención

 Satisfactorio

 Muy satisfactorio

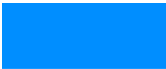



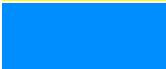







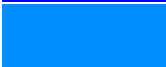
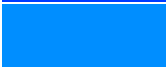
 Sobresaliente


 Muy sobresaliente


 Excelente


# Áreas de desempeño | Avance y Cumplimiento

## Ambiente Laboral


	Previo		Actual		Avance	Cumplimiento
Subg. de Radio (138)	81.5		66.5		-133.0%	29.1%
Subg. de Televisión (142)	66.1		66.7		2.4%	53.3%
Gerencia (100)	78.4		74.7		-25.9%	62.1%
D. de Tecnologías Convergentes (47)	89.5		82.1		-231.3%	70.7%
Señal Memoria (51)	84.1		87.9		43.7%	102.1%
Subg. de Soporte Corporativo (68)	92.6		91.1		-1895.8%	95.2%
<b>RTVC (546)</b>	<b>79.6</b>		<b>75.0</b>		<b>-34.9%</b>	<b>61.2%</b>

 Atención prioritaria


 Demanda gran atención

 Demanda atención

 Satisfactorio

 Muy satisfactorio

 Sobresaliente

 Muy sobresaliente

 Excelente

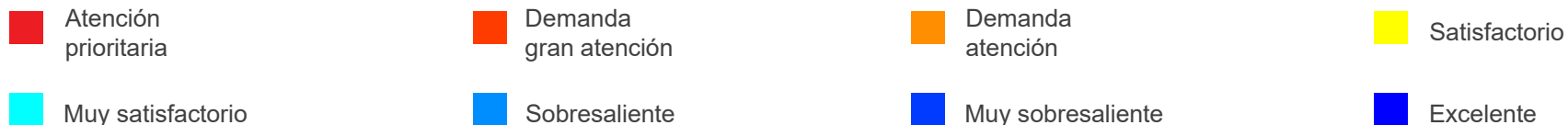
# Índice del Ambiente Laboral

Variables	Aceptación		Diferencia
	Oficina Asesora Jurídica	Gerencia	
Información	75%	77%	2%
Accesibilidad	73%	81%	8%
Coordinación	78%	83%	5%
Delegación	90%	89%	-1%
Visión	89%	85%	-4%
Confiabilidad	76%	78%	2%
Honestidad	97%	95%	-2%
Desarrollo	87%	89%	2%
Reconocimiento	78%	81%	3%
Participación	76%	82%	7%
Entorno de trabajo	88%	80%	-8%
Vida personal	67%	67%	-1%
Equidad en la remuneración	67%	69%	2%
Equidad en el trato	74%	82%	8%
Ausencia de favoritismo	66%	67%	2%
Justicia en el trato a las personas	95%	95%	0%
Capacidad de apelación	69%	74%	5%
Fraternidad	84%	86%	2%
Hospitalidad del lugar	83%	85%	2%
Hospitalidad de las personas	83%	85%	2%
Sentido de equipo	82%	78%	-4%
Orgullo por el trabajo personal	86%	91%	4%
Orgullo del equipo	94%	88%	-6%
Orgullo de la organización	92%	91%	-1%
Apreciación general	89%	91%	2%

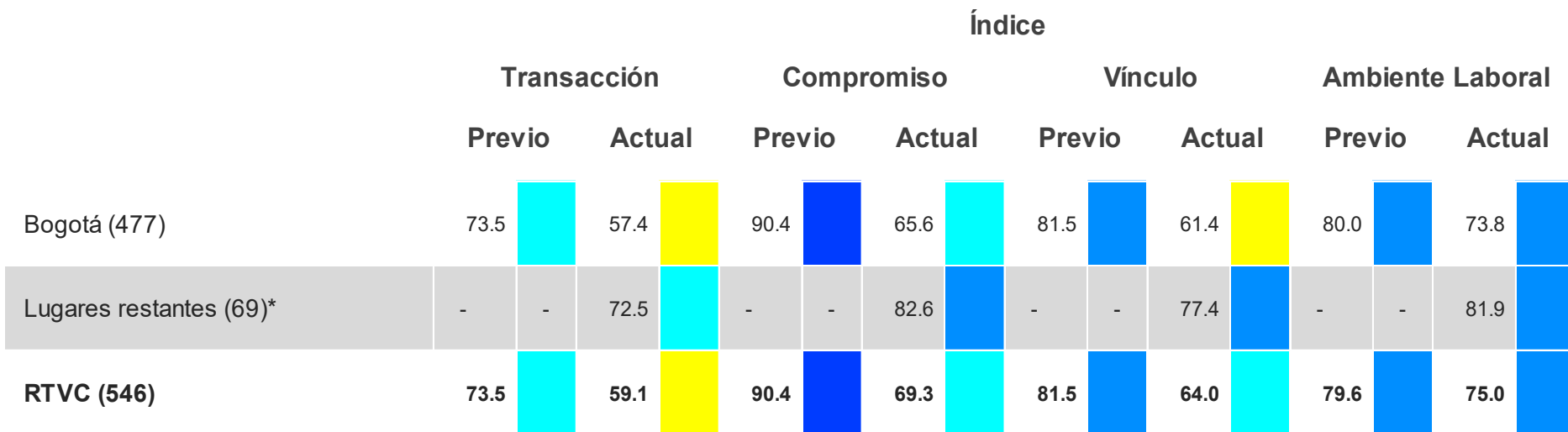
# Niveles de cargo

	Índice							
	Transacción		Compromiso		Vínculo		Ambiente Laboral	
Profesionales (289)	55.3		62.0		58.6		68.4	
Profesional Especializado (30)	48.3		72.9		59.3		69.0	
Tecnólogo (21)	73.5		77.9		75.6		74.8	
Técnico (155)	66.5		76.0		71.1		78.5	
Colaboradores restantes (22)*	52.0		71.7		61.0		86.0	
Coordinador (14)	100.0		87.1		93.3		87.8	
<b>RTVC (546)</b>	<b>59.1</b>		<b>69.3</b>		<b>64.0</b>		<b>75.0</b>	

\*Incluye: Apoyo & Bachiller Académico



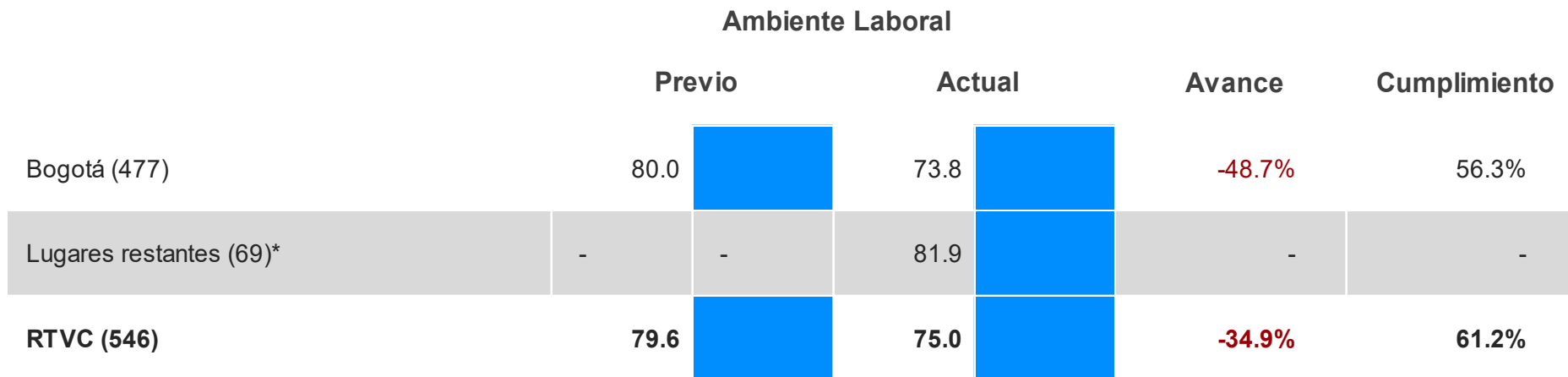
# Lugares de trabajo



**\*Incluye:** Atlántico, Bojacá, Bolívar, Caldas, Cali, Cesar, Chocó, La Guajira, Medellín, Meta, Nariño, Norte de Santander, San Andrés y Providencia, Santander, Tolima & Valle del Cauca



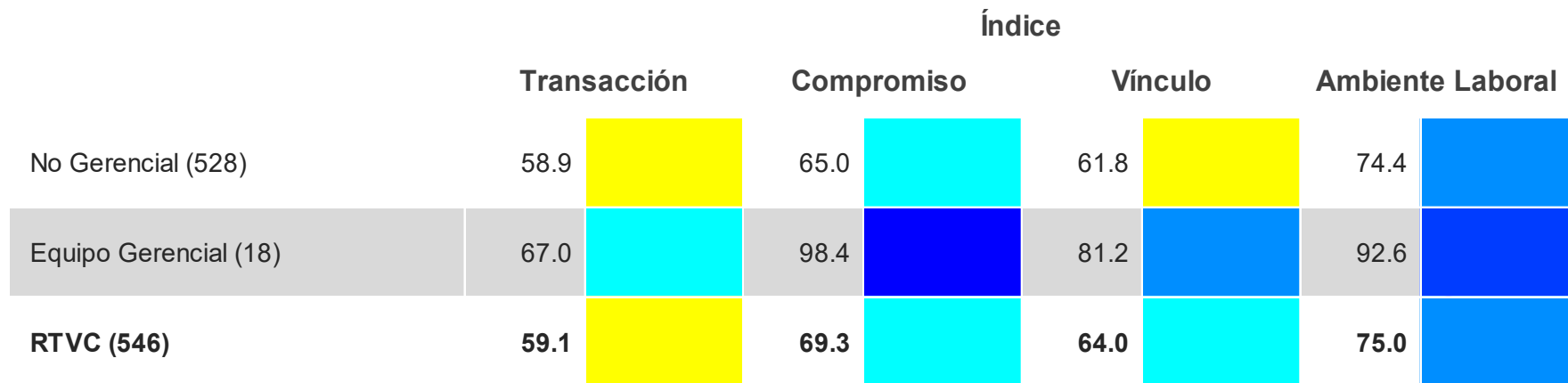
# Lugares de trabajo | Avance y Cumplimiento



**\*Incluye:** Atlántico, Bojacá, Bolívar, Caldas, Cali, Cesar, Chocó, La Guajira, Medellín, Meta, Nariño, Norte de Santander, San Andrés y Providencia, Santander, Tolima & Valle del Cauca



# Reporte



Atención prioritaria

Demanda gran atención

Demanda atención

Satisfactorio

Muy satisfactorio

Sobresaliente

Muy sobresaliente

Excelente

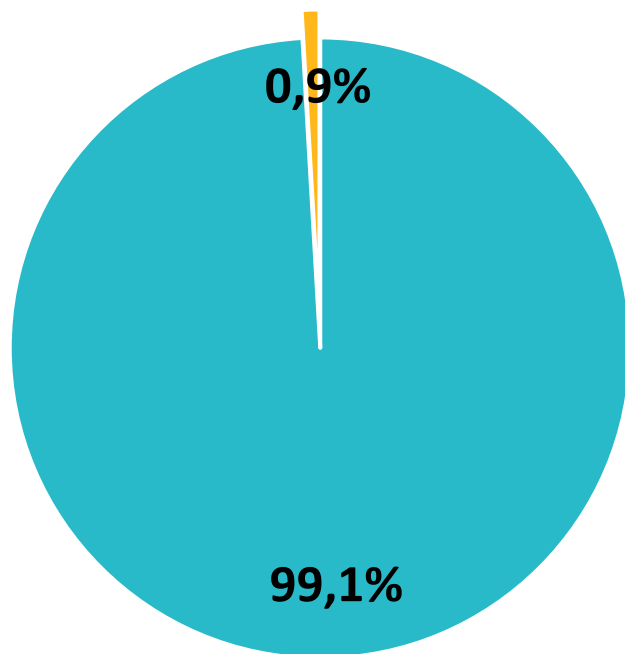
# Ejes del Plan de Acción

- Colaboradores radicalizados
- Gestión Organizacional
  - Grupos
  - Asuntos
  - Prioridades
- Gestión Particular
  - Líderes que necesitan una Guía
  - Grupos que demandan una indagación adicional
- Plan de Acción recomendado



4

# Colaboradores radicalizados



## Proporción de radicalizados

Muy satisfactoria

---

<b>Colaboradores radicalizados</b>	<b>5</b>
Dirección de Tecnologías Convergentes	1
Subgerencia de Radio	2
Subgerencia de Televisión	2
<b>Colaboradores no radicalizados</b>	<b>541</b>

---

# Grupos de Mayor Potencial de Mejoramiento

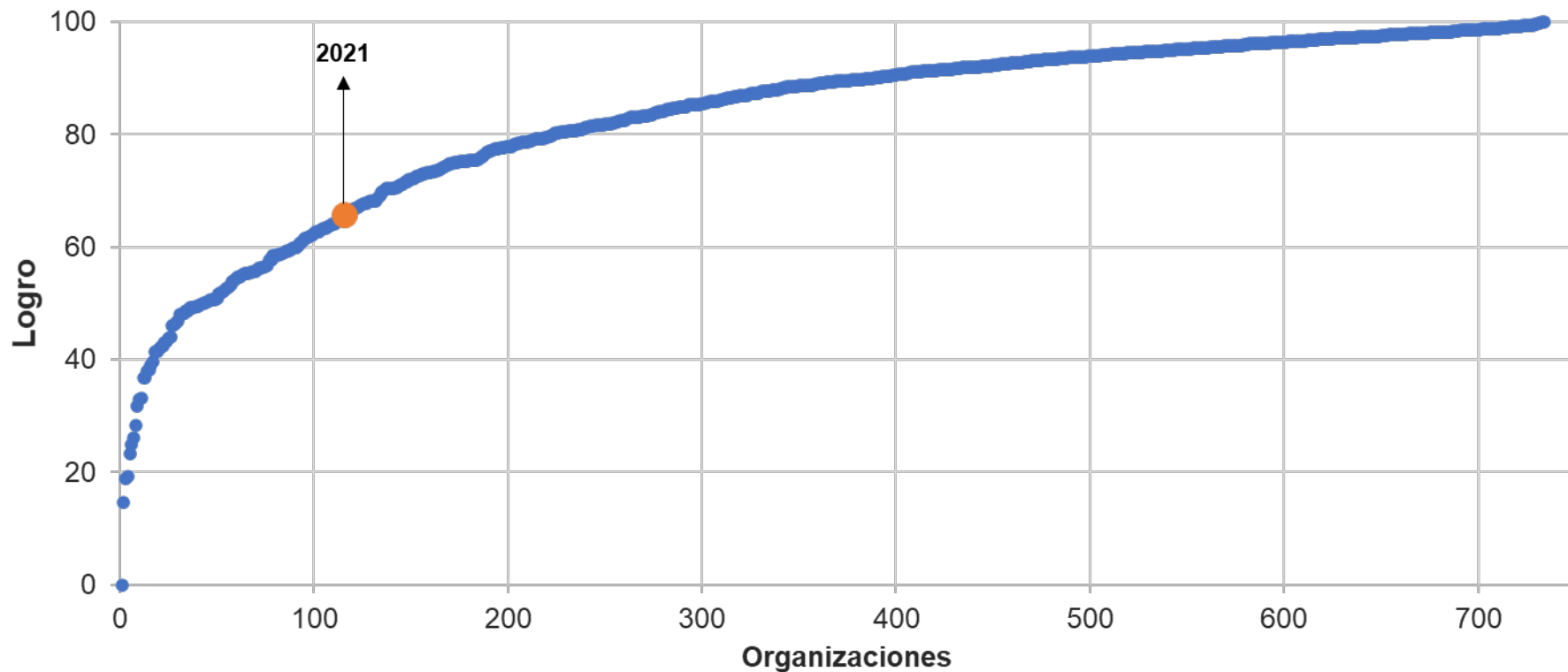
## Gestión Organizacional

---

No se identificaron Grupos de Mayor Potencial de Mejoramiento de **Gestión Organizacional**

# Asuntos Organizacionales

Aquí tenemos beneficios que aprecio

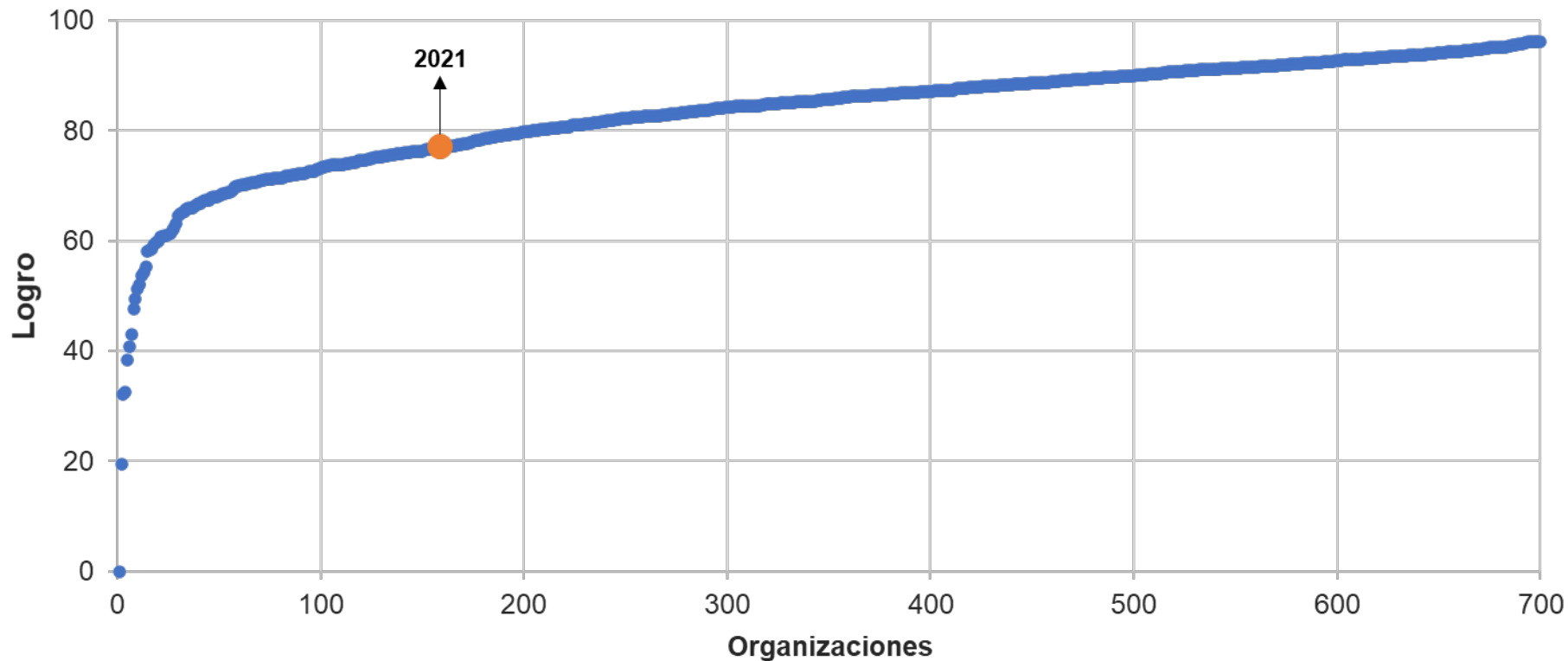


# El poder de la Transformación de la **Aquí tenemos beneficios que aprecio**

	Valoración		
	Baja o inferior	Media	Alta o superior
Porcentaje de la organización	77.5%	14.4%	8.1%
Índice del Ambiente Laboral	73.8	89.1	95.8
Estadio de Valoración	Sobresaliente	Muy sobresaliente	Excelente

# Asuntos Organizacionales

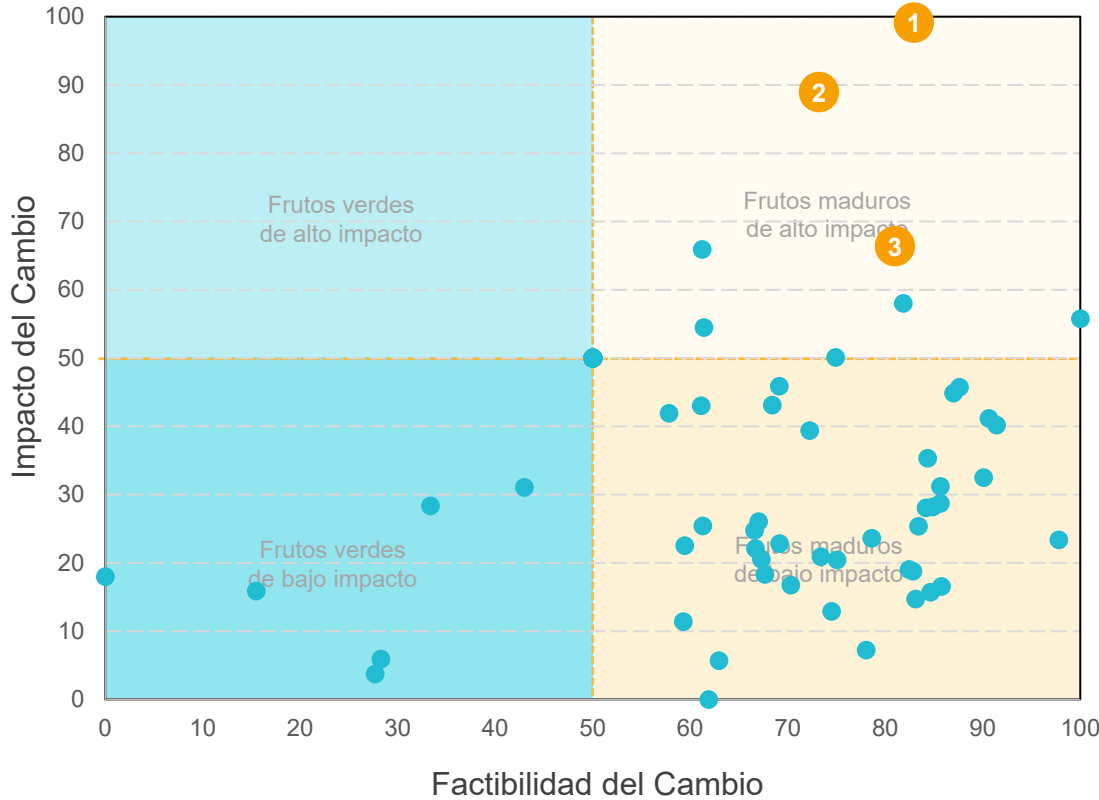
## Orgullo por el trabajo personal



# El poder de la Transformación de la **Orgullo por el trabajo personal**

	Valoración		
	Baja o inferior	Media	Alta o superior
Porcentaje de la organización	51.7%	18.2%	30.1%
Índice del Ambiente Laboral	73.4	77.1	89.9
Estadio de Valoración	Sobresaliente	Sobresaliente	Muy sobresaliente

# RTVC | Matriz de transformación



## Prioridades

1. Aquí tenemos beneficios que aprecio
2. Mi contribución aquí es importante
3. Nuestras instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo

# Grupos que demandan una indagación adicional

## Gestión Particular (excluye cuestionamientos organizacionales)

Área de desempeño	Cantidad de Variables*
Subgerencia de Televisión/ <b>Sistema Informativo (16)</b>	8
Gerencia/ <b>RTVCplay (13)</b>	6
Subgerencia de Soporte Corporativo/ <b>Coordinación de la Gestión de Talento Humano (12)</b>	6
Subgerencia de Radio/ <b>Dirección de Radio Nacional/ Jefatura de Información-Radio Nacional (49)</b>	5

\* Número de Variables que se encuentran sensiblemente por debajo del promedio de la organización en los diferentes segmentos demográficos

# Grupos en los que su líder **necesita una Guía**

---

No existen otros grupos dentro de la organización, en los que sus **líderes** necesiten una Guía para la gestión del **Ambiente Laboral**

# Plan de Acción recomendado I

- Acción No. 1: Efectuar una sesión de trabajo (3:00 horas aproximadamente), basada en minería de datos, que permita comprender que subyace en los mayores cuestionamientos y así poder formular un Plan de Acción específico, que de respuesta a estas inquietudes

## Plan de Acción recomendado II

- Acción No. 2: Efectuar una indagación adicional en las áreas de desempeño que tiene un inusitado nivel de cuestionamiento a múltiples aspectos del Ambiente Laboral, con el fin de determinar con precisión que debe hacerse, traducir sus hallazgos en la Guía del Líder correspondiente y acompañarlos en la formulación y ejecución del plan de acción respectivo

# Objetivos para la próxima valoración

Dimensiones	Valoración	
	Actual	Objetivos
Información	Media (+)	Alta
Accesibilidad	Alta	Alta
Coordinación	Alta	Alta
Delegación	Muy alta	Muy alta
Visión	Media (+)	Media (+)
Confiabilidad	Alta	Muy alta
Honestidad	Alta	Alta
Desarrollo	Media (+)	Media (+)
Reconocimiento	Alta	Alta
Participación	Alta	Alta
Entorno de trabajo	Media (+)	Media (+)
Vida personal	Media (-)	Media (+)
Equidad en la remuneración	Alta	Alta
Equidad en el trato	Alta	Alta
Ausencia de favoritismo	Alta	Alta
Justicia en el trato a las personas	Alta	Alta
Capacidad de apelación	Alta	Alta
Fraternidad	Media (+)	Alta
Hospitalidad del lugar	Media (+)	Media (+)
Hospitalidad de las personas	Alta	Alta
Sentido de equipo	Alta	Alta
Orgullo por el trabajo personal	Baja	Media (-)
Orgullo del equipo	Alta	Alta
Orgullo de la organización	Alta	Alta
Apreciación general	Alta	Alta

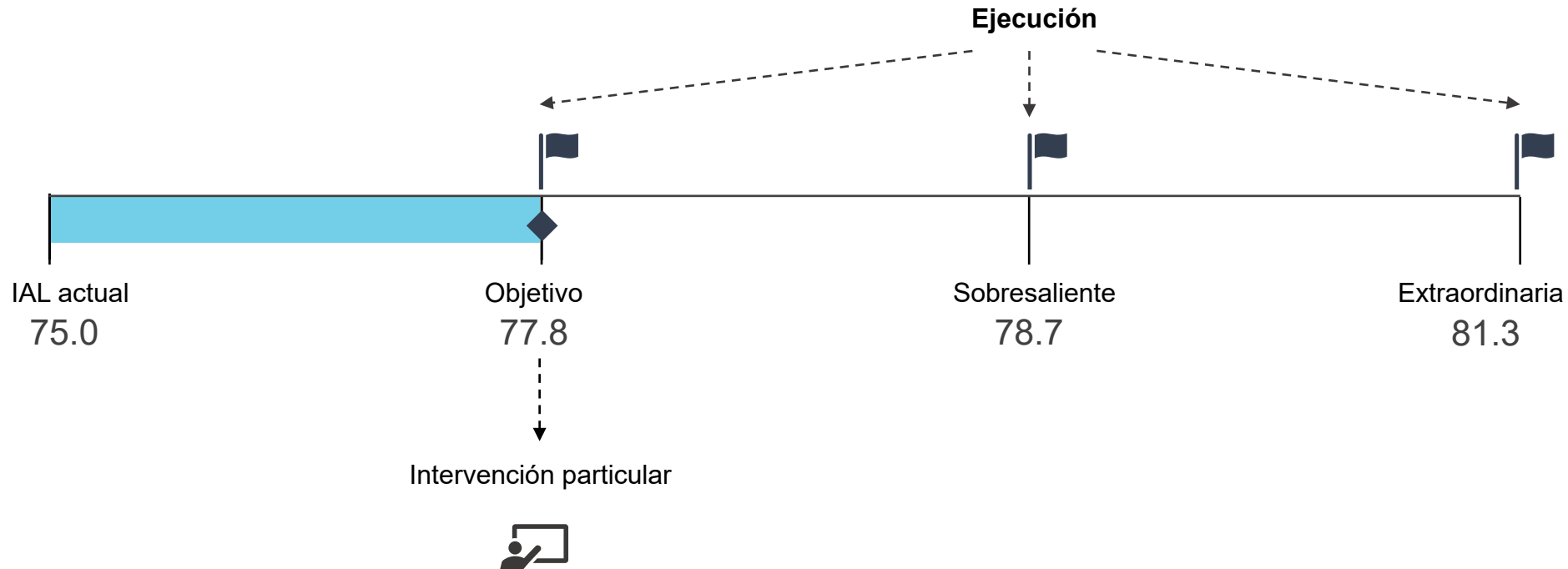
Valoración	Cantidad de variables	
	Actual	Objetivo
Excelente	0	0
Muy alta	1	2
Alta	16	17
Media (+)	6	5
Media (-)	1	1
Baja	1	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0
<b>Índice del Ambiente Laboral (IAL)</b>	<b>75.0</b>	<b>77.8</b>
Brecha frente a la Excelencia	17.7	14.9
Valoración del Ambiente Laboral	<b>Sobresaliente</b>	<b>Sobresaliente</b>

<span style="color: red;">■</span> Atención prioritaria	<span style="color: orange;">■</span> Demanda gran atención	<span style="color: yellow;">■</span> Demanda atención	<span style="color: lightyellow;">■</span> Satisfactorio
<span style="color: cyan;">■</span> Muy satisfactorio	<span style="color: blue;">■</span> Sobresaliente	<span style="color: darkblue;">■</span> Muy sobresaliente	<span style="color: darkblue;">■</span> Excelente

# Prospección del Índice de Ambiente Laboral

Año	Ejecución Objetivo		Ejecución Sobresaliente		Ejecución Extraordinaria	
	IAL	Estadio	IAL	Estadio	IAL	Estadio
2021	75.0	Sobresaliente	75.0	Sobresaliente	75.0	Sobresaliente
2022	77.8	Sobresaliente	78.7	Sobresaliente	81.3	Sobresaliente
2023	81.3	Sobresaliente	83.1	Sobresaliente	87.5	Muy sobresaliente
2024	83.5	Sobresaliente	87.5	Muy sobresaliente	89.4	Muy sobresaliente
2025	87.5	Muy sobresaliente	89.1	Muy sobresaliente	91.6	Muy sobresaliente

# El IAL y la Ejecución del Plan de Transformación



# Great Place to Work® certifica que el Ambiente Laboral de Radio Televisión Nacional de Colombia -RTVC-

está en un estadio **Sobresaliente**, lo que hace de esta organización un empleador muy atractivo en el país y también ejemplo para este.

Great Place to Work® felicita a **RTVC** por este logro que contribuye a hacer de Colombia, un mejor país para todos.



¿Quieres saber si tu empresa se encuentra dentro de **Los Mejores Lugares para Trabajar** en el país?

Conoce la respuesta en:  
[bestcompanieslist.co](http://bestcompanieslist.co)

