

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

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO -RTVC-**

**ENERO 2021, BOGOTÁ D.C.**

## CONTENIDO

<b>CONTENIDO.....</b>	<b>2</b>
<b>1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD .....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPIOS:.....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO -RTVC- .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 PLAN DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2.2 PLAN DE INCENTIVOS .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 GESTIÓN DEL CAMBIO, COACHING Y ALINEACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>12</b>
<b>2.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP .....</b>	<b>17</b>
<b>2.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO .....</b>	<b>18</b>
<b>2.6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>2.7 MEDICIÓN, ANALISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL.....</b>	<b>22</b>
<b>2.8 PROCESOS DE SELECCIÓN PARA PREVISIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS.....</b>	<b>24</b>
<b>2.9 BIBLIOGRAFÍA Y CYBERGRAFÍA .....</b>	<b>25</b>

## 1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

El Plan Estratégico de Talento Humano de RTVC, está elaborado teniendo en cuenta las necesidades de sus servidores y se encuentra alineado con el plan estratégico de la entidad, su misión, visión y objetivos.

**MISIÓN:** Crear, gestionar y difundir contenidos incluyentes y diversos de alta calidad en diferentes plataformas y tecnologías, con el propósito de formar, informar, entretener, educar, salvaguardar el patrimonio audiovisual del país y aportar en la construcción de tejido social, a partir del reconocimiento de la identidad ciudadana, sus preferencias y expectativas.

**VISIÓN:** Para el 2022 seremos el sistema de medios públicos referente en América Latina que conectan culturas y territorios a través de una infraestructura tecnológica moderna, la innovación y la producción de contenidos de vanguardia e interés social que responden a las necesidades y expectativas de la población

### PRINCIPIOS:

- Somos un sistema de medios públicos, es decir nos debemos a las ciudadanías.
- Actuamos con responsabilidad y transparencia en el manejo de los recursos públicos.
- Somos incluyentes y diversos como nuestro país.
- Somos creativos e innovadores en lo que hacemos, en cómo lo hacemos y en los recursos que invertimos para hacerlo.
- Valoramos nuestro pasado, salvaguardamos y ponemos a disposición del ciudadano la memoria audiovisual y sonora de los colombianos.
- Nos proyectamos al futuro creando propiedad intelectual que construya valor económico y social para el país.
- Somos gente que trabaja con ética profesional y pasión.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

#### PERSPECTIVA MISIONAL.

1. Aumentar la oferta de contenidos relevantes y convergentes con valor público que respondan a la identidad, necesidades y preferencias de los colombianos.
2. Garantizar la cobertura y operación eficiente de la red pública para la prestación de los servicios de la radio y televisión pública a nivel nacional.
3. Fortalecer el reconocimiento y liderazgo en los procesos de innovación y posicionamiento de los contenidos públicos, aportando a la sostenibilidad social y cultural del país.

4. Implementar procesos institucionales innovadores, eficientes y con impacto social, en el marco de la economía naranja, la transformación digital y las tecnologías de la cuarta revolución industrial.

#### PERSPECTIVA INSTITUCIONAL.

5. **Fortalecer la gestión organizacional y empresarial de RTVC enfocada hacia la eficiencia institucional, la innovación, la transformación del talento humano y la generación de buenas prácticas.**

## 2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO -RTVC-

A través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran los lineamientos y actividades a desarrollar en la vigencia 2021, tendientes a garantizar la adecuada gestión del talento humano con ayuda de los procesos de capacitación, bienestar e incentivos, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, cultura y cambio organizacional y la medición y mejoramiento del clima organizacional para los servidores de RTVC, enfocando las acciones del objetivo estratégico No. 5 “Fortalecer la gestión organizacional y empresarial de RTVC enfocada hacia la eficiencia institucional, la innovación, la transformación del talento humano y la generación de buenas prácticas”.

Podemos entender la Gestión Estratégica del Talento Humano como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través del fomento de un buen clima laboral para procurar la retención del mejor talento humano posible, por medio de la implementación del ciclo del ingreso, desarrollo y retiro del talento humano, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

La GETH debe simplificar los procesos, ayudar a gestionar los flujos de información en el trabajo y construir una cultura basada en el trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia el cambio organizacional.

RTVC viene realizando la gestión respectiva para apuntar a la consecución de las metas y objetivos estratégicos propuestos para la entidad, a través de las estrategias de transformación humana y digital como un enfoque transversal que integra a todas las áreas para aunar esfuerzos, optimizar recursos y lograr resultados.

## 2.1 PLAN DE CAPACITACIÓN

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

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

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

### 2.1.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar formación a través de congresos, seminarios, talleres, y/o cursos, que permitan el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades y competencias de los servidores de Radio Televisión Nacional de Colombia –RTVC para incrementar los niveles de productividad y aportar al proceso de Transformación del Talento Humano.

### 2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

### 2.1.3 ACTIVIDADES

Para el 2021 fueron aprobadas por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional en reunión del 25 de enero del 2021, las temáticas propuestas.

A continuación, se describe el plan de capacitación.

PLAN DE CAPACITACIÓN 2021	
CAPACITACIONES EXTERNAS	
FRENTE ESTRATÉGICO	TEMÁTICA
<b>Análítica de Datos Big Data</b>	Gestión de métricas, analítica de datos y big data
	Análisis de redes sociales
<b>Contenido</b>	Gestión Documental y normatividad
	Diseño de contenidos para dispositivos móviles y diferentes plataformas
	Redacción con énfasis en escritura creativa y para web
	Metodologías de Design thinking y conceptualización creativa
<b>Funcionales</b>	Contratación pública
	Gestión financiera
	Propiedad intelectual en la era digital
	Técnicas de auditoría para Control Interno
	Manejo de relaciones interpersonales y familiares enfatizando el trabajo en casa.
	Negociación
	Cultura Organizacional y comunicación asertiva
	Metodologías Ágiles
<b>Mercadeo</b>	Estrategias de medios y pauta digitales
	SEO (search engine optimization)
<b>Normativos</b>	<p><b>Actualización MIPG</b></p> <p><b>Temáticas:</b></p> <p>Gobernanza para la Paz, solución de conflictos, Derecho de acceso a la información, Gestión del Conocimiento, Creación de Valor público, Servicio al ciudadano, Conflicto de intereses basado en el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 y Gestión de riesgos</p>

	<p><b>Seguridad y Salud en el trabajo</b> <b>Temáticas:</b> Actualización en normatividad y reglamentación sobre COVID 19 Técnicas de Bioseguridad de acuerdo con normatividad vigente, Identificación y análisis de riesgos y peligros de seguridad y salud en el trabajo.</p>
	<p><b>Plan de Lucha Anticorrupción</b> <b>Temáticas:</b> Rendición de Cuentas Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano Mecanismos para la transparencia y acceso a la información Lucha anticorrupción Estrategias de participación ciudadana.</p>
<b>Tecnología</b>	Google y sus aplicaciones
	Manejo de Redes IP
	Sistemas de Compresión y/o codificación H265
	COBIT
	Protección de datos personales (Ley 1581 de 2012) y registro de bases de datos
	Ciberseguridad y defensa digital
<b>ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL INTERNO</b>	
<p>Las diferentes áreas, ya sean misionales o administrativas podrán convocar y ofrecer charlas temáticas del interés propio del área o de toda la Entidad. Estos deben ser comunicados a la Coordinación de Talento Humano con el fin de que se puedan tener en cuenta dentro del Plan de Capacitación Anual como actividades de aprendizaje organizacional interno.</p>	
<b>OFERTADAS POR EL SECTOR PÚBLICO</b>	
<p>RTVC participará en las actividades de capacitación y entrenamiento que ofrezca el DAFP y otras entidades del sector público, que sean de interés para la entidad.</p> <p>RTVC procurará que la temática del eje estratégico “normativos” pueda dictarse a través esta oferta.</p>	

RTVC evaluará el impacto de las capacitaciones con el apoyo de los proveedores de servicios de capacitación, validando si las competencias técnicas o blandas fueron adquiridas, actualizadas o mejoradas.

En cumplimiento a los lineamientos previstos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se realiza la adopción del Plan de Capacitación, mediante acto administrativo.

## 2.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 2.2.1 PLAN DE BIENESTAR

Teniendo en cuenta los factores motivadores que llevan a los individuos a tener actitudes positivas y a sentirse satisfechos con lo que hacen en su trabajo y evitando la desmotivación laboral que lo que genera son sentimientos opuestos como la insatisfacción, ira o disgusto, la propuesta de bienestar pretende satisfacer necesidades de los servidores públicos.

Este plan está diseñado en forma integral abarcando aspectos psicosociales, culturales y deportivos, los cuales se desarrollarán a través de la planeación de actividades orientadas a crear, mantener y propiciar el mejoramiento de las condiciones laborales, la calidad de vida personal y familiar, buscando el aumento de la satisfacción laboral, la motivación y el fortalecimiento de la cultura organizacional de los colaboradores.

#### 2.2.1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades encaminadas a mejorar las condiciones en el ambiente laboral, que favorezcan el desarrollo del trabajo en equipo, la camaradería, el esparcimiento y la creatividad, incentivando la participación de todos los servidores de RTVC, de tal forma que se genere compromiso institucional, sentido de pertenencia y orgullo.

#### 2.2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades deportivas, recreativas y culturales que hagan énfasis en el trabajo en equipo y la integración de tal forma que permita generar un ambiente de calidad de vida laboral, disminuyendo los niveles de estrés.
- Realizar actividades que fortalezcan la capacidad laboral y fomente buenas relaciones interpersonales entre los miembros de las diferentes áreas.
- Promover actividades que involucren el entorno familiar de nuestros colaboradores con el fin de integrarlos al ambiente laboral de RTVC y fomentar un equilibrio entre la vida personal, profesional y familiar.
- Realizar la divulgación por medio de la intranet, y/o folletos del programa Servimos, ofrecido por la Función Pública, el cual busca enaltecer la labor de quienes prestan sus servicios a Entidades Públicas.

### 2.2.1.3 ACTIVIDADES

<b>PLAN DE BIENESTAR 2021</b>
<b>BIENESTAR QUE TRANSFORMA</b>
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE TRABAJO EN EQUIPO</b>
Clases Grupales (Zumba)
Preparador Física
Clases de Yoga
Torneo de Fútbol
Torneo de Bolos
Torneo de Poker
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS Y VACACIONALES</b>
Caminata ecológica familiar (Rutas Online)
Salida de aventura extrema familiar
Vacaciones recreativas para niños.
Vacaciones recreativas para adolescentes.
<b>ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES</b>
Feria artesanal y gastronómica
Taller de cocina saludable
Clases de instrumentos musicales
Clases de baile
Concurso de talento
Curso de artes y artesanías
Día de la Familia (Apoyo para la participación en actividades de artes y artesanías)
<b>CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES</b>
Día del periodista
Día del Género
Día de amor y amistad
Cumpleaños
Día del brigadista
Día de la mujer
Día del hombre
Día de los niños (Halloween)
Olimpiadas Criollas
Novena de navidad junto con los niños de la familia RTVC

<b>OTRAS ACTIVIDADES</b>
Preparación a los Pre pensionados para el retiro del servicio
<b>CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL</b>
Actividad I Semestre – Actividad de cambio organizacional
Actividad II Semestre – Actividad de cambio organizacional
Actividades de cultura organizacional – Inducción, conmemoraciones, jubilados, proyectos de cultura entre otras.
<b>ENTORNO LABORAL SALUDABLE</b>
Pausas activas
Semana de la salud
Psicopausas
Programa de entorno laboral saludable
<b>PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD</b>
Taller de cocina saludable
<b>PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA</b>
Divulgación de la feria de vivienda de la caja de compensación familiar
Feria de servicios y vivienda
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>
Tarjetas virtuales de cumpleaños
Envío de tarjetas virtuales de incapacidad, condolencia y nacimiento
<b>ADAPTACIÓN LABORAL</b>
Bienvenida a RTVC
Inducción / Promoción y apropiación de la marca de RTVC – cliente interno

## 2.2.2 PLAN DE INCENTIVOS

Es de gran interés para la Coordinación de Gestión de Talento Humano continuar fortaleciendo las actividades recreativas, deportivas, culturales, de promoción y prevención en salud a los funcionarios y su núcleo familiar, con el propósito de mantener los lazos de camaradería, sentido de pertenencia y de reconocimiento.

El plan de incentivos está diseñado con el fin de promover la participación individual y por equipos en las actividades y programas institucionales articulados con las líneas de acción estratégicas, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y su contribución al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Este plan contempla incentivos PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS enmarcados en los siguientes aspectos:



Con el fin de promover la participación en las diferentes actividades de la coordinación se ha propuesto la siguiente escala de puntos:

PROGRAMAS	PUNTOS
Plan de Capacitación	10
Plan de Bienestar	5
Cultura y Código de Integridad	5
Seguridad y Salud en el Trabajo	5
Evaluación de Desempeño	5

Puntos	Tipo de Actividad	Premio
25	Actividades recreativas	Boletas de cine Boletas de teatro
50	Actividades gastronómicas	Bonos de restaurantes Cursos gastronómicos
75	Actividades de diversión	Entradas para parques de diversión Entradas a conciertos
100	Actividades de relajación	Bonos para spa.

## 2.3 GESTIÓN DEL CAMBIO, COACHING Y ALINEACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Dentro de la estrategia de la coordinación de talento humano buscamos aportar al plan estratégico institucional en especial al objetivo estratégico 5 el cual busca: Fortalecer la gestión organizacional y empresarial de RTVC enfocada hacia la eficiencia institucional, la innovación, la transformación del talento humano y la generación de buenas prácticas.

Esto a través del diseño y cumplimiento de procesos que permiten el desarrollo de la línea estratégica 2, la cual espera: Fortalecer las capacidades del talento humano en cada una de las etapas del servicio, generando valor público a través de Desarrollar las acciones enmarcadas en las diferentes etapas del servicio público (ingreso, desarrollo y retiro), fortaleciendo las capacidades personales y laborales de los colaboradores. Para apoyar y llevar a cabo esta estrategia organizacional se ha propuesto el diseño y desarrollo del proyecto en mención.

Entendemos la gestión de cambio como un proceso que se emplea para facilitar que los cambios y retos significativos que enfrenta una organización se lleven a cabo de manera ordenada, sistemática y transparente.

Este proceso acompaña a la Entidad a comunicar de una manera asertiva dichos cambios y prepara a las personas para afrontar los cambios que se están generando y viviendo actualmente ante una nueva manera de hacer las cosas.

Para que este proceso se dé exitosamente, es importante definir claramente los objetivos, enfoques, alcances, acciones y recursos requeridos para gestionar el proceso de transformación al que la organización se enfrenta. Este proceso está acompañado de una estrategia de comunicación, sensibilización, capacitación y alineación de líderes.

El Modelo de Gestión de Cambio contempla fases que se están desarrollando de acuerdo con el avance de los proyectos institucionales que componen la transformación que se quiere realizar. Por esta razón, iniciamos con un diagnóstico que nos ha permitido plantear una estrategia con un plan de acción alineado a los hallazgos evidenciados y de acuerdo con lo que la entidad necesita. Después de esto realizaremos la intervención y esperamos cerrar con la evaluación y seguimiento de las intervenciones que realicemos durante el 2021.

El proceso de gestión de cambio, coaching y alineación de la cultura organizacional acompaña la entidad en la implementación de cambios importantes que ha iniciado RTVC Sistemas de Medios Públicos, como los procesos de transformación digital y los nuevos desafíos enmarcados en el Plan estratégico institucional actualizado recientemente.

Estos cambios exigen que la cultura organizacional se redefina para cumplir con la misión, visión y estrategias propuestas dentro del mismo, ya que está influye en la productividad, satisfacción y bienestar de los empleados. Así, estamos trabajando en la alineación de la Cultura de RTVC con estos nuevos procesos y guiando el proceso para que se transforme paralelamente con la implementación de los cambios organizacionales.

El proceso de coaching ejecutivo es una herramienta fundamental para fortalecer las capacidades de liderazgo de cada uno de los directivos y líderes del proceso de transformación. Los jefes son pieza clave, ya que ellos gestionan a sus equipos y a través de ellos se descenden políticas, procesos y nuevas maneras de hacer las cosas.

El coaching ejecutivo se propuso con el fin de dar herramientas que permitan a los líderes y ejecutivos identificar sus fortalezas, oportunidades de mejora y reconocer la resistencia propia a los cambios y encontrar la manera de salir de su zona de confort.

El ideal es que ellos definan el camino para movilizar su equipo al cambio, para auto transformarse, impactando en los demás para lograr los objetivos y metas de la Entidad y el cumplimiento de la transformación humana como se propone en el Plan estratégico de RTVC Sistema de Medios Públicos.

### **2.3.1 Objetivo**

Desplegar una nueva cultura que facilite la transformación del talento humano y apoye el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

#### **2.3.1.1 Objetivos específicos del proceso**

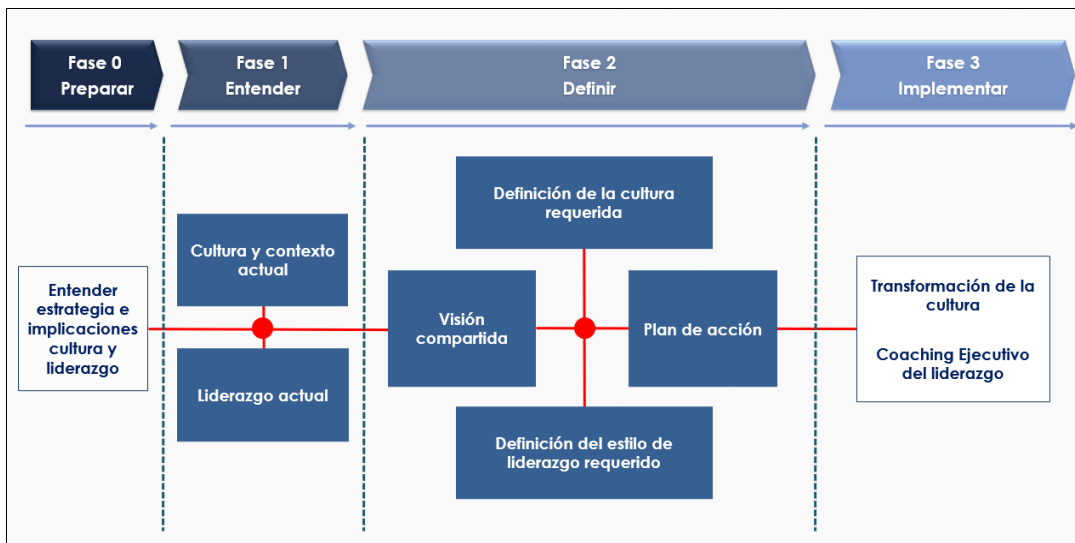
##### **Organizacionales**

- Lograr que todos los miembros de la entidad se sientan partícipes y alineados frente al propósito y los objetivos
- Lograr el trabajo colaborativo de cara a la convergencia
- Favorecer la experiencia del cliente
- Mejorar la productividad
- Aumentar la retención del Talento Humano

##### **Individuales**

- Facilitar el compromiso personal con el propósito de RTVC
- Concientizar el valor del aporte individual al logro de los objetivos
- Maximizar esfuerzos, talentos y habilidades particulares
- Promover la satisfacción laboral
- Generar sinergias

### 2.3.2 Metodología del proyecto



## 2.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido para RTVC para el año 2021, tiene como fin dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto N°1072 de 2015, Resolución N° 312 del 2019 del Ministerio de Trabajo y la normativa vigente, además tiene como propósito la articulación y trabajo en equipo entre RTVC y los colaboradores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

RTVC fija como prioridad ser un mejor lugar para trabajar, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política organizacional, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

De conformidad con lo previsto en el Art. N°12 de la Ley 1503 de 2011, reglamentada por los artículos N°2.3.2.1 y siguientes del Decreto N°1072 de 2015, que compiló el Decreto N°2851 de 2013 y sus modificaciones contenidas en los Decretos N°1906 de 2015 y N°1310 de 2016, así como lo dispuesto en las Resoluciones N°1565 de 2014 y N°1231 de 2016, expedidas por el Ministerio de Transporte, en RTVC se llevan a cabo las medidas de intervención para el desarrollo y actualización en la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV.

### OBJETIVO GENERAL

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los colaboradores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, se enfatizará en el desarrollo de actividades de promoción y prevención basado en

una cultura de autocuidado, el mejoramiento continuo, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de SST están alineados a la política del Sistema Integrado de Gestión.

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados a SST
- Capacitar a los colaboradores de la Entidad en temas de SST, de acuerdo con los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos.
- Evaluar el cumplimiento de requisitos de SST (Decreto 1072/15, Resolución 312 del 2019).
- Cumplir y ejecutar el plan de trabajo de SST.
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.
- Realizar seguimiento al estado de salud de los colaboradores de RTVC.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes e incidentes laborales.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos.

### ALCANCE

Todo el talento humano de RTVC que se encuentre vinculado, directa o indirectamente, con la entidad según lo que se indica en la normatividad colombiana para temas de SST.

ITEM	ACTIVIDADES
1	Diseñar presupuesto anual para el SG-SST de la entidad
2	Afiliaciones del personal planta y contratistas a riesgos laborales.
3	Reuniones mensuales del COPASST
4	Capacitación del COPASST
5	Conformación del Comité de convivencia laboral de la entidad.
6	Realizar y dar cumplimiento al cronograma de capacitación anual en SST.
7	Realizar el programa de Inducción y reinducción en SST
8	Definir los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST.
9	Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST
10	Definir un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.
11	Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST en la empresa con los colaboradores.

12	Definir la matriz legal que contemple las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables en la entidad.
13	Definir mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas en SST.
14	Definir de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.
15	Definir la descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud de los colaboradores de la entidad.
16	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de acuerdo al diagnóstico de condiciones de salud.
17	Diseñar y ejecutar el programa estilos de vida saludable para el personal de la entidad.
18	Entrega de reportes de los accidentes y enfermedades laborales a la ARL.
19	Realizar la investigación de accidentes laborales.
20	Registro estadístico de los indicadores de SST.
21	Realizar el registro de las medidas de prevención y control realizadas frente a los peligros o riesgos identificados en la entidad.
22	Realizar procedimientos, instructivos, fichas, protocolos de acuerdo con la normativa de SST.
23	Ejecutar las inspecciones planeadas.
24	Verificar la entrega oportuna e inspección de los Elementos de Protección Personal (EPP).
25	Actualizar y ejecutar PPRE y plan de ayuda mutua.
26	Preparación y capacitación de brigadas de emergencias.
27	Registrar las acciones correctivas o preventivas del desarrollo del SG-SST.
28	Realizar el plan de mejoramiento para el SG-SST.
29	Actualización y ejecución tareas de alto Riesgo.

## 2.4 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

El SIGEP como Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Es una herramienta que contiene información de carácter institucional, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, entre otras, información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

La guía de gestión estratégica del talento humano GETH y el autodiagnóstico de talento humano del MIPG, establecen la necesidad de incluir un capítulo que tenga como prioridad el monitoreo y seguimiento del SIGEP, dentro del plan estratégico de talento humano, por lo tanto, en atención a este requerimiento es necesario la creación de este capítulo.

La normativa que regula el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, se encuentra contenida en el título 17 del Decreto 1083 de 2015.

### 2.4.1 OBJETIVO GENERAL

Actualizar y hacer seguimiento al aplicativo SIGEP, para que, de esta manera se pueda administrar la información de los servidores y sus perfiles, obteniendo información veraz y eficiente de la herramienta.

### 2.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mantener actualizada la base de datos de los servidores públicos de RTVC, con el fin de generar reportes y consultas confiables e inmediatas.

### 2.4.3 RESPONSABLES

**Coordinación de Gestión del Talento Humano:** Es la encargada de realizar la actualización del estado, seguimiento, monitoreo y control de las hojas de vida del personal de planta de RTVC, procurando que estos tengan sus datos actualizados y organizados en SIGEP.

**Coordinación de Procesos de Selección:** Es la encargada de realizar el seguimiento, monitoreo y control de las hojas de vida de los prestadores de servicios de RTVC, procurando que estos tengan sus datos actualizados y organizados en SIGEP, con el fin de generar reportes y consultas confiables e inmediatas cuando se requiera.

## 2.4.4 ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Seguimiento al SIGEP	1 semestral	Coordinación de Gestión del Talento Humano
Reporte a Control Interno	1 anual	Coordinación de Gestión del Talento Humano
Verificación y actualización de la Hoja de Vida antes del ingreso de un nuevo servidor	cada vez que ingrese o se retire un servidor	Coordinación de Gestión del Talento Humano

## 2.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La Resolución No. 343 de 2010 establece los parámetros y procedimientos generales de la Evaluación de Desempeño Laboral de los trabajadores oficiales y empleados públicos del nivel asesor y profesional que prestan sus servicios a RTVC.

### 2.5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Suministrar información del desempeño de los trabajadores oficiales y empleados públicos del nivel asesor y profesional.
- Entregar información como insumo para la formulación de planes de incentivos, estímulos y de capacitación y las demás acciones de mejoramiento individual e institucional.
- Tomar decisiones para la permanencia en el servicio y para la creación de equipos de trabajo interdisciplinarios.
- Verificar el cumplimiento de los planes de mejoramiento individual, resultado de la evaluación de desempeño.
- Aportar como insumo al plan de capacitaciones los resultados obtenidos en los planes de mejoramiento individual.
- Contribuir a la mejora del servicio al ciudadano contando con un componente en la evaluación del desempeño.

### 2.5.2 RESPONSABLES

**Evaluador:** Superior jerárquico inmediato de cada cargo de acuerdo con lo establecido en el Manual de Funciones.

**Evaluado:** Trabajador oficial y empleados públicos (Jefe Oficina Asesora Jurídica, Asesor Control Interno Disciplinario, Profesional Especializado y Profesional Universitario).

**Coordinación de gestión del talento humano:** Se encarga de recibir las evaluaciones, publicar los resultados en la Web, recordar los plazos y vencimientos, y proyectar los despidos en caso de que la evaluación de lugar a ello.

### 2.5.3 TIPOS DE EVALUACIÓN

**Evaluación anual u ordinaria:** 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

**Evaluación parcial:**

- Por cambio de evaluador.
- Por cambio de cargo del evaluado en la entidad.
- Cuando el servidor público sujeto de evaluación deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por más de treinta (30) días calendario.
- Cuando el tiempo a evaluar sea inferior a tres (3) meses, este será evaluado juntamente con el periodo parcial siguiente.

En estos casos, para obtener la calificación ponderada anual u ordinaria, se promediarán las evaluaciones parciales.

### 2.5.4 METODOLOGÍA

- **Fase fijación de compromisos y metas laborales:** Para un nuevo colaborador deben pactarse sus compromisos al iniciar su labor y para colaboradores antiguos deben pactarse dentro de los Treinta (30) días posteriores a su última evaluación.
- El original del formato diligenciado con los compromisos quedará bajo la custodia del evaluador y la copia de este se entregará al evaluado.
- **Fase de evaluación:** Esta corresponde a la evaluación de los productos o servicios esperados y pactados en la primera fase (marco de las funciones del servidor). Su calificación será máxima de 100 puntos dependiendo de su desempeño. Es importante que el Evaluador realice la retroalimentación oportuna de los resultados de la evaluación al colaborador con el fin que se generen estrategias de mejoramiento.
- **Fase de entrega de resultados:** Luego de la evaluación y firma del formato, este deberá ser entregado en la Coordinación de Gestión del Talento Humano.
- **Fase planes de mejoramiento:** Acordar y hacer seguimiento de los planes de mejoramiento individual a los servidores públicos que no alcanzaron la calificación máxima.

## 2.6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El proceso de inducción institucional, es realizado con el objetivo de facilitar el proceso de adaptación de los nuevos servidores vinculados a la entidad, en el cual se imparten aquellos conocimientos e información de aquellas áreas que en el desarrollo de sus actividades tienen

relacionamiento transversal con todas las áreas de RTVC y por esta razón es importante generar un acercamiento y socialización de aspectos generales que servirían como guía para que el nuevo servidor pueda propender por el logro de sus metas y objetivos laborales.

Este proceso de inducción institucional se encuentra enmarcado en la normatividad que a continuación se relaciona:

- El Decreto Ley 1567 de 1998 establece que *“Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.*
- Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, establece que *“El jefe de la dependencia en donde deba prestar sus servicios el nuevo empleado deberá: 1. Explicarle el funcionamiento interno de la dependencia y sus procedimientos específicos, las funciones que le competen y las modalidades de su ejercicio, y 2. Disponer lo conducente para que le sean entregados los elementos para el ejercicio del cargo...”*

Por lo anterior, RTVC da cumplimiento a esta directriz de la siguiente manera:

## **2.6.1 INDUCCIÓN**

La inducción se lleva a cabo cada vez que a la Entidad ingrese algún servidor nuevo, máximo dos veces al mes. El nuevo servidor además deberá contar con el entrenamiento de las funciones particulares de su puesto de trabajo, el cual estará a cargo de su jefe inmediato o a quien este designe.

El Decreto Ley 1567 de 1998 establece que *“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”.*

### **2.6.1.1 OBJETIVO DE LA INDUCCIÓN**

Facilitar el proceso de adaptación e integración del personal que ingrese a Radio Televisión Nacional De Colombia RTVC, así como propiciar el desarrollo de su sentido de permanencia y compromiso con la Entidad.

### **2.6.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Para la vigencia 2021, se tiene previsto continuar con la transformar el proceso de inducción a los nuevos servidores públicos que ingresen a la entidad, por medio de un aplicativo digital y de un contacto directo con cada uno de los líderes que participan de este proceso, a fin de resolver inquietudes y/o preguntas al respecto.

- Continuar con el uso del facilitador con el fin de mejorar el proceso de aprendizaje y adaptación del talento humano y de garantizar que, durante el ingreso y permanencia de este en la entidad, cuente con todas las herramientas para facilitar su trabajo y fortalecer su conocimiento en cualquier momento que este considere necesario.

### 2.6.1.3 DESARROLLO

El proceso de inducción lo coordina y cita el área de Gestión del Talento Humano, pero abarca el conocimiento integral de temas transversales de la Entidad, por lo cual incluye la participación de diferentes áreas:

- Coordinación de Planeación
- Coordinación de Comunicaciones
- Área de Control Interno
- Área de Control Interno Disciplinario
- Coordinación de Servicios Generales
- Oficina Asesora de Jurídica - PQRSD
- Coordinación de Gestión del Talento Humano, SST e Integridad.
- Dirección de Tecnologías Convergentes.

### 2.6.1.4 METODOLOGÍA.

- Se cita al nuevo servidor o candidato que se vincula con RTVC y se le informa los temas a desarrollar durante la Inducción.
- Desarrollo de los temas trabajados por las áreas de Planeación, Comunicaciones, Control Interno, Control Interno Disciplinario, Servicios Generales, PQR, Dirección de Tecnologías Convergentes y Gestión del Talento Humano (SST, pagos laborales, evaluación del desempeño, Integridad entre otras).
- Aplicación de la evaluación, y fomento de la apropiación de la marca RTVC.
- Acompañamiento del Facilitador designado por el área del nuevo servidor, para apoyar el proceso de adaptación al cargo y al equipo de trabajo.

### 2.6.2 REINDUCCIÓN

La coordinación de Gestión de Talento Humano junto con las coordinaciones de Planeación y de Comunicaciones, lideran el desarrollo de la reinducción. Según la normatividad actual, los procesos de reinducción son realizados cada dos años o en el momento que se produzcan cambios significativos en la Entidad (actualización de la planeación estratégica, normatividad, entre otras), con el fin de actualizar y orientar a los colaboradores respecto a cambios de la Entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece que los programas de reinducción *“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios*

*producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.*

Teniendo en cuenta que el último proceso de reinducción fue realizado en la vigencia 2020, para la vigencia 2021 no será desarrollado proceso de reinducción, debido a que este debe ser llevado a cabo cada dos años, así las cosas, correspondería desarrollarlo en la vigencia 2022, salvo el caso en que, por modificación o actualización de asuntos internos de la entidad, se requiera la socialización y divulgación de estos, con los colaboradores de RTVC.

### **2.6.2.1 RESPONSABLES**

Las coordinaciones de Gestión del Talento Humano, Planeación y Comunicaciones de RTVC son las responsables de realizar el proceso de reinducción a los servidores de la entidad.

### **2.6.2.2 OBJETIVO DE LA REINDUCCIÓN**

Facilitar la orientación y alineación de todos los colaboradores de RTVC a los cambios que se desarrollen al interior de la Entidad.

### **2.6.2.3 DESARROLLO**

Se realiza cada dos (2) años, bajo la dirección de las Coordinación de Gestión del Talento Humano, la Coordinación de Planeación y la Coordinación de Comunicaciones, quienes determinan los temas y metodología a tratar de acuerdo con la normatividad vigente, las necesidades de la entidad y la forma y manera de transmitirlos.

Para el año 2020, se realizó una jornada de reinducción con el objetivo de realizar la divulgación de la actualización del plan estratégico, buscando la identificación de los colaboradores y su rol, con los nuevos lineamientos estratégicos para generar compromiso en el logro de la visión planteada.

## **2.7 MEDICIÓN, ANALISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL**

Teniendo en cuenta el objetivo estratégico No. 5 del Plan Estratégico Institucional la Coordinación de Talento Humano encuentra como factor principal para el cumplimiento de éste, el desarrollo y seguimiento al cumplimiento del PETH en el cual confluyen aspectos psicológicos, sociales, biográficos y organizacionales, tanto de líderes como de colaboradores.

Definimos ambiente laboral como la percepción, de las personas con relación a las actitudes, comportamientos y dinámicas en su espacio laboral, de acuerdo con esto, el ambiente y el

compromiso de una persona con su lugar de trabajo, crean una conexión la cual permite que la organización genere valor para el colaborador y esto aumente su deseo de permanencia en la misma.

Para la vigencia 2020 el resultado de la medición nos permitió crear y ejecutar un plan de transformación y mejoramiento del ambiente laboral, de este modo, se realizaron talleres de focus group y divulgación de resultados, adicionalmente, se definieron y precisaron los atributos que deben tener los líderes en RTVC, fortaleciendo el trabajo en equipo y liderazgo basado en la confianza como características esenciales, lo anterior en el marco de desarrollo de un modelo de “ADN de liderazgo”.

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en su Artículo 2.2.10.7, título: Programas de bienestar de calidad de vida laboral, el cual indica que se debe “... (...) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención... (...), así las cosas, RTVC en cumplimiento a la norma descrita para el año 2021 realizará la medición de ambiente laboral, con el objetivo de conocer la percepción del ambiente laboral y estilo de liderazgo en RTVC.

### 2.7.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el fortalecimiento de un ambiente laboral basado en la confianza, la credibilidad, el respeto, la imparcialidad, la camaradería y el orgullo, fortaleciendo la cultura de la organización para obtener una verdadera transformación humana.

### 2.7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar cada dos años la medición de clima laboral, y establecer el IAL (Índice de Ambiente Laboral).
- Aportar al plan de transformación del Talento Humano partiendo de los resultados de la medición de Clima Laboral.
- Identificar las áreas o grupos focales, para realizar los talleres y actividades que fortalezcan los equipos de trabajo.
- Promover un estilo de liderazgo basado en la confianza.
- Fomentar las prácticas giftwork para alcanzar el cumplimiento del objetivo general.

## DESARROLLO

- Realizar reunión con los líderes de área para indagar acerca de las buenas prácticas que se realizan al interior de sus equipos de trabajo, fortaleciendo el clima organizacional y el liderazgo.
- Realizar la divulgación y socialización del modelo de ADN de liderazgo, para que sea una herramienta al alcance de los líderes que fomente el trabajo en equipo y la confianza, mejorando el ambiente laboral.

Nota: La realización de la medición de ambiente laboral se encuentra dentro de la planeación del área de Talento Humano y fue proyectada como necesidad para el presupuesto 2021, no obstante, el Plan de Anual de Adquisiciones publicado el 15 de enero de 2021 no la contiene, por lo que su ejecución estará supeditada a la asignación de los recursos necesarios dentro del presupuesto.

## 2.8 PROCESOS DE SELECCIÓN PARA PREVISIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

### Objetivo:

Planeación anual, técnica y económica para cubrir las vacantes de la planta de personal de RTVC, para la vigencia 2021.

### Alcance:

**Planear el desarrollo del proceso de selección a través del cual se podrán satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, identificar los costos de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.**

### Antecedentes:

Los Decretos No 3913 y 4328 de 2004, prevén la planta de personal de empleados públicos y trabajadores oficiales de RTVC, respectivamente, la cual está conformada por 72 funcionarios, de los cuales 9 son empleados públicos y 63 son trabajadores oficiales.

A continuación, se presentan las 2 vacantes de la Entidad con su respectiva asignación básica y costo nominal anual y proceso de selección correspondiente:

NECESIDADES DE PERSONAL					EMPLEO		PLAN DE ACCIÓN			
DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	LNR	T.O	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL	COSTO (NOMINA ANUAL)	NOMBRE ACTIVIDAD	TIEMPO
GERENCIA	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	X		\$ 4.709.262	\$ 85.535.037	Procedimiento de selección interna con evaluación de competencias comportamentales ante el DAFP	31/12/2021
GERENCIA	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	X		\$ 3.211.673	\$ 59.924.520	Procedimiento de selección interna con evaluación de competencias comportamentales ante el DAFP	31/12/2021

### Fuentes de financiamiento del personal:

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de servidores públicos requeridos para el cumplimiento del objeto social de RTVC, se cubrirá con recursos de funcionamiento, otorgados por el Fondo Único de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de

Colombia.

-FUTIC- mediante la Resolución No. 006 de 2021.

## 2.9 BIBLIOGRAFÍA Y CYBERGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.  
<http://www.funcionpublica.gov.co/en/inicio>
- Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones MINTIC  
<https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-channel.html>