

RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC  
SISTEMA DE MEDIOS PÚBLICOS

# Plan Estratégico del Talento Humano RTVC

Enero de 2022

# Índice de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>Marco legal.....</b>	<b>6</b>
Alcance.....	11
<b>1. Contexto de la entidad .....</b>	<b>12</b>
Principios .....	13
Objetivo general .....	13
Propósitos.....	14
Objetivos específicos.....	15
Componentes.....	16
<b>2. Plan Estratégico de Talento Humano - RTVC.....</b>	<b>17</b>
2.1. Planes y Programas de Talento Humano.....	18
2.1.1. Plan De Previsión De Recursos Humanos.....	19

2.1.2. Plan De Capacitación y Entrenamiento.....	22
2.1.3. Plan de Bienestar.....	29
2.1.4. Plan de Incentivos.....	35
2.1.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	37
2.1.6. Monitoreo y Seguimiento Del SIGEP .....	41
2.1.7. Evaluación de desempeño .....	43
2.1.8. Inducción y Reinducción.....	46
2.1.8.1 Inducción.....	47
2.1.8.2 Reinducción.....	50
2.1.9. Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Laboral.....	52
<b>Bibliografía .....</b>	<b>54</b>

# Introducción

Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC, es una Entidad descentralizada indirecta, del orden nacional, con el carácter de Sociedad entre Entidades Públicas, catalogada como una empresa industrial y comercial del Estado, cuyo objeto es la programación, producción y operación de la red de radio y televisión pública.

La misión y visión definidas por RTVC en el Plan Estratégico 2019-2022, se orientan a ser el sistema de medios públicos líder en Latinoamérica en Gestión de contenidos convergentes, relevantes, impactantes y de alta calidad, así como gestionar y difundir contenidos incluyentes en diferentes plataformas y tecnologías con el propósito de formar, informar, entretener, educar y fortalecer a los ciudadanos y construir tejido social; todo lo anterior bajo los principios de ser un sistema de medios públicos, que se debe a los ciudadanos, que actúa con responsabilidad y transparencia en el manejo de los recursos públicos, que propende por la inclusión, la diversidad, la creatividad y la innovación en lo que hace y cómo lo hace, valorando y salvaguardando el pasado, a través de un equipo que trabaja con ética profesional y pasión en todo lo que hace.

La Coordinación de Gestión de Talento Humano, busca a través de la implementación de planes y programas dar respuesta al objetivo estratégico institucional número cinco (5) de RTVC, el cual tiene como propósito “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”, como también, el cumplimiento de los requerimientos del Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), que tiene como objetivo fundamental medir el grado de orientación de la gestión y el desempeño institucional de las organizaciones públicas hacia la satisfacción efectiva de las necesidades y problemas.

A través de la herramienta de autodiagnóstico “MIPG” diseñada por el DAFP, las entidades pueden determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua para alcanzar la excelencia.

El resultado obtenido por la entidad con este diagnóstico ha permitido fortalecer las actividades propias de la Gestión del Talento Humano de RTVC, así mismo, detectar las falencias que nos permiten diseñar estrategias como oportunidades para implementar actividades que potencialicen las capacidades y competencias de los colaboradores de la entidad.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que se vea reflejado en la motivación y compromiso de los servidores y conlleve a mejorar la productividad, logrando una mejora continua en la calidad de vida de los colaboradores.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra articulado con las siete (7) dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores.

Para que lo anterior sea posible, es necesario proporcionar condiciones laborales a los servidores que generen un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de sus familias.

# Marco legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Coordinación de Gestión de Talento Humano:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 3913 de 2004	Establece la planta de personal de empleados públicos RTVC	Talento Humano
Decreto 4238 de 2004	Establece la planta de personal de Trabajadores Oficiales	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Plan de Bienestar
Resolución 004 de 2022	Adopta el Plan de Capacitación de RTVC para la vigencia 2022	Plan Institucional de Capacitación

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 86 de 4 mayo de 2020	Adopta el Plan de Incentivos para funcionarios de RTVC.	Plan de Incentivos
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación
		Plan de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg- Sst)
		Plan de Bienestar Plan Institucional de Capacitación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Plan de Bienestar
Circular 005 del 07 de abril de 2017	Incentivo por uso de la Bicicleta	Plan de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 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 de RTVC.	Evaluación del Desempeño
Resolución 473 de 2019	Código de Integridad de la sociedad Radio Televisión Nacional RTVC.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N° 1 Talento Humano	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 190 del 24 de junio de 2021	Por la cual se reglamenta la modalidad del Teletrabajo en Radio Televisión Nacional de Colombia -RTVC-	Talento Humano
Resolución 131 del 7 de marzo de 2008	“Por medio de la cual se adoptan disposiciones en materia de capacitación, estímulos y bienestar social para los servidores públicos de Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC”	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 0422 de 30 de noviembre de 2021	- Por medio de la cual se reglamenta la designación de funciones y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ( SG- SST)
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ( SG- SST)
Resolución 0173 del 09 de junio de 2021	Por la cual se adopta la Metodología para Medición del impacto de las Capacitaciones en RTVC”	Plan de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Circular 007 del 9 de mayo de 2018	Promoción Jornada Semestral “Día de la Familia”	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)

Fuente: Elaboración propia - Gestión del Talento Humano

## Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de RTVC inicia con la búsqueda y análisis de las necesidades frente a cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo, el cual está dirigido para los servidores públicos y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

# 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.

## Objetivo general

Fortalecer el Talento Humano de RTVC, a través de la implementación de políticas, estrategias y componentes, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en cada una de las etapas del servicio (ingreso, desarrollo y retiro), fortaleciendo las capacidades personales y laborales de los colaboradores, fomentando la calidad en la prestación del servicio mediante las diferentes modalidades desde el trabajo en casa, la virtualidad, la modalidad híbrida (presencial-virtual), en concordancia con la estrategia institucional.

# Propósitos

Promover y desarrollar permanentemente las actividades de manera virtual, on line y asincrónica, para cumplir con el objetivo de fortalecer las capacidades del talento humano, generar seguridad, salud y bienestar en cada uno de los colaboradores con el fin de facilitar el quehacer de sus obligaciones desde la nueva manera de hacer las cosas desde el trabajo en casa, la virtualidad, la modalidad híbrida (presencial-virtual) y la flexibilidad que se implementaron debido a la emergencia sanitaria y el plan de retorno progresivo de acuerdo con las directrices del gobierno por medio de:

- a. Fortalecimiento en el manejo de herramientas ofimáticas y trabajo colaborativo.
- b. Seguimiento del programa de entorno laboral saludable para RTVC.
- c. Continuidad de protocolos de bioseguridad y acciones para enfrentar la emergencia sanitaria.
- d. Promover el fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores públicos que les permitan afrontar los cambios institucionales.

Lo anterior, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional, a la normativa y directrices del Gobierno Nacional.

# Objetivos específicos

## 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

El Plan Estratégico y el Plan de Acción institucional de RTVC, son los insumos que permiten realizar anualmente la programación y definición de las metas de la entidad, lo que permite orientar su quehacer en el marco de los compromisos establecidos en el PND, el Plan estratégico Sectorial, la implementación del MIPG y el marco estratégico institucional (misión, visión, objetivos estratégicos).

A través del objetivo 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”*, y la línea 2. *“Fortalecer las capacidades del talento humano en cada una de las etapas del servicio, generando valor público”*, se promueve la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, la cual, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida del servidor público, de tal manera que esto mantenga su motivación y compromiso, aumentando la productividad y logrando una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

## Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

## 2. Plan Estratégico de Talento Humano - RTVC

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, así como, la integración de los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, FURAG y la medición de clima laboral 2021, así como la alineación cultural para los procesos de gestión del cambio y ADN de liderazgo, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

A través del Plan Estratégico de Talento Humano de RTVC, se estructuran los lineamientos y actividades a desarrollar en la vigencia 2022, 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 laboral para los servidores, 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 -GETH 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 de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro), liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

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 del talento humano y digital como un enfoque transversal que integra a todas las áreas para aunar esfuerzos, optimizar recursos y lograr resultados.

## 2.1. Planes y Programas de Talento Humano

A través de la Dimensión del Talento Humano de MIPG, la coordinación de Gestión de Talento Humano de RTVC es el principal responsable del fortalecimiento y la creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, las cuales, hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

## 2.1.1. Plan De Previsión De Recursos Humanos

**Objetivo:** Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de RTVC.

La planta de personal aprobada para RTVC está conformada por un total de setenta y dos (72) empleos, de los cuales nueve (9) son empleados públicos y sesenta y tres (63) son trabajadores oficiales, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

### Empleos de libre nombramiento y remoción:

Nivel jerárquico			
Libre nombramiento y remoción			
Nivel	Provistos	Vacantes	Total
Directivo	4	0	4
Asesor	3	0	3
Profesional	1	1	2
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 25 de enero de 2022.

### Empleos de trabajadores oficiales:

Nivel jerárquico			
Trabajadores oficiales			
Nivel	Provistos	Vacantes	Total
Directivo	7	0	7
Coordinador	13	2	15
Jefe de grupo	6	0	6
Profesional	13	0	13
Técnico	21	1	22
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>3</b>	<b>63</b>

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 25 de enero de 2022.

Analizando las vacantes que se reportan, la planta se encuentra cubierta en un 94.4 %, el porcentaje correspondiente a las vacantes es del 5,6 % a corte 25 de enero de 2022, y se encuentran en proceso de selección 3 vacantes de trabajadores oficiales.

### Estimación de los costos de personal, aseguramiento y su financiación en el presupuesto:

A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal del RTVC para esta vigencia. RTVC asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2022.

<b>Costo proyectado anual 2022 planta RTVC</b>		
<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Total cargos</b>	<b>Total costos</b>
Libre nombramiento y remoción	9	2.076.730.481
Trabajadores oficiales	63	7.659.313.110
<b>Total servidores públicos</b>	<b>72</b>	<b>9.736.043.591</b>

Fuente: Elaboración propia - Talento Humano, proyección nómina 2022.

**Nota:** Los salarios se encuentran proyectados conforme a los lineamientos macroeconómicos solicitados sobre los valores del año 2021; toda vez que a la fecha no se ha expedido el decreto de incremento salarial para la vigencia 2022 de los empleos públicos ni se ha tomado ninguna determinación por parte de la Junta Directiva para los trabajadores oficiales.

## 2.1.2. Plan De Capacitación y Entrenamiento

El Plan de Capacitación y Entrenamiento 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 entrenamiento, 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.

### Objetivo general

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

## Objetivos específicos

- Dar respuesta a las necesidades de capacitación y entrenamiento 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 a 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.

## Actividades

En el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 20 de diciembre del 2021, fueron presentadas las temáticas solicitadas por las diferentes áreas a través del formato de encuesta de necesidades de capacitación para el 2022, las cuales fueron analizadas y aprobadas.

A continuación, se describe el plan de capacitación.

Frentes estratégicos RTVC	Temas propuestos
<p>Normativos</p>	<p>El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano  Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información.  • Estrategias para fomentar la participación ciudadana  Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción.  Racionalización de Trámites.  Rendición de cuentas.  Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.  • Integridad del servidor público  • Ética de lo público  • Servicio al ciudadano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenguaje claro</li> <li>• Vocación de servicio y servicio al ciudadano</li> <li>• Diversidad e inclusión en el servicio público</li> <li>• Inclusión laboral para personas con discapacidad</li> <li>• Lengua de señas</li> </ul> <p>Conflicto de intereses  Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de conflictos de interés</li> <li>• Resiliencia y solución pacífica de conflictos</li> <li>• Gobernanza para la paz</li> </ul>

Frentes estratégicos RTVC	Temas propuestos
Contenido	<b>Redacción de textos, tipos y características</b>
	Escritura y redacción de textos:
	Periodísticos, digitales, Administrativos.
	<b>Redes Sociales</b>
	Redacción para redes sociales
	Contenidos para redes sociales
	Análisis de datos para redes sociales
	<b>Producción de contenidos audiovisuales:</b>
	Diseño e ilustración para contenidos
	desarrollar contenido audiovisual para dispositivos móviles
SEO - Nuevas tendencias	
Temas Funcionales - operación	<b>Gestión de proyectos para entidades públicas:</b>
	Planeación estratégica
	Planeación Financiera
	manejo de los indicadores financieros, implementación de la gestión financiera pública en Colombia.
	Gestión de riesgos
	Curso de contabilidad básica enfocado al Manejo y control de activos fijos
	<b>Presentaciones de alto impacto</b>
	Lenguaje y expresión corporal
	Técnicas de Ventas

Frentes estratégicos RTVC	Temas propuestos
Temas Funcionales - operación	<b>Contratación Estatal</b>
	Manejo, reglamentación y uso de la plataforma del SECOP II
	Sistema de gestión del conocimiento:
	• Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	• Administración del conocimiento
	• Gestión del aprendizaje institucional
	• Planificación y organización del conocimiento
	Metodologías ágiles Formación digital en auditoría
Ofimática	Excel (Básico, intermedio, Avanzado)
	Power BI (Básico, intermedio, Avanzado)
Analítica de Datos - Big Data	Análisis de datos para conocimiento de públicos objetivos y estrategias de contenido y redes sociales
	Visualización de Datos y Story Telling
	Ética en la explotación de datos
Tecnología	Curso práctico desarrollo web y de aplicaciones móviles (React JS, React Native, Docker, Unit Testing)
	Capacitación en ITIL.
	Arquitectura empresarial y gestión de los procesos

Frentes estratégicos RTVC	Temas propuestos
Fortalecimiento Institucional:	Competencias comportamentales de RTVC <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación: Comunicación asertiva e Inteligencia Emocional</li> <li>• Liderazgo y Desarrollo de equipos:</li> <li>• Liderazgo y reconocimiento</li> <li>• Trabajo en equipo, trabajo colaborativo</li> <li>• Empatía y solidaridad</li> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Flexibilidad y adaptación al cambio</li> </ul>
Fortalecimiento Institucional:	<b>Capacitaciones internas:</b>
	Gestión documental y archivo (Servicios Generales) Derechos de autor y Propiedad intelectual para medios y generación de contenidos (OAJ) política de compras y contratación pública (OAJ) Política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional (Coordinación de Planeación y CIMA) Formación en temas de Innovación (página web RTVC)
	Temas sobre Gestión del Cambio, coaching y alineación cultural
	° Cambio cultural para la experimentación e innovación

Frentes estratégicos RTVC	Temas propuestos
Congresos o cursos individuales	<b>Congresos de actualización en temas de interés para la entidad :</b>
	1. Actualización en temáticas de Control Interno Disciplinario
	2. Actualización en temáticas de Control Interno
	3. Actualización en temáticas de Talento Humano
	4. Actualización en temáticas de Finanzas
	5. Actualización en temáticas de Presupuesto
	6. Taller aplicado de redacción y argumentación jurídica
	7. Actualización Comité de Convivencia laboral
Oferta del sector Función Pública	Incluir la divulgación de los cursos de Función Pública, ESAP, MinTIC
	Actualización en MIPG
	Plan de lucha anticorrupción y transparencia
Bilingüismo	Promover los cursos del SENA

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 para cada uno de los participantes.

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.

### 2.1.3. 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, 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.

#### 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.

## 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 los medios de comunicación interna 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.

## Actividades

Frente	Descripción
Culturales y artísticas	Caminata ecológica
	Recorridos culturales (sitios históricos y conocimiento de la cultura del país que se visite, incluido una sesión de cocina o explicación de la gastronomía del lugar)
	Aventura extrema Actividad de retos familiares
	Feria artesanal y gastronómica
	Boletas de cine dobles como actividad cultural
	Taller cocina saludable Reconocimiento y concurso de talentos RTVC
Deportivas	Fútbol
	Bolos
	Torneos virtuales
Recreativo	Día de la Familia RTVC
	Vacaciones recreativas niños
	Vacaciones recreativas adolescentes

Frente	Descripción
<b>Fechas especiales</b>	Taller de servicio
	Día del periodista
	Dia del género (Charla, taller sobre inclusión y respeto por la diversidad)
	Día amor y amistad
	Entrega detalle celebración de cumpleaños
	Día del hombre
	Día de la mujer
	Dia de los niños Halloween
	Olimpiadas criollas
	Jornada de integración novena de navidad
	Premiación concurso de cultura
	Reconocimientos por participación actividades de cultura organizacional
	Pets at work
	Día del Servidor Público

Frente	Descripción
<b>Actividades institucionales</b>	Taller de Cultura organizacional Taller de Cambio organizacional Taller de Adaptación laboral Taller de trabajo en equipo Actividad del código de integridad  Actividad de los valores y principios institucionales
<b>Promoción y prevención de la salud</b>	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.  Día del brigadista  Conciliación vida familiar y laboral  Capacitación en temas relacionados con salud mental.
<b>Promoción de programas de vivienda</b>	Feria de servicio de vivienda Promoción de programas de vivienda
<b>Preparación a los pre-pensionados</b>	Taller para la desvinculación laboral asistida
<b>Programa de Incentivos</b>	Premiación Plan de incentivos

<p>Se incluyen programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación: Promover y divulgar los convenios Icetex, Programa Servimos, Sena y convenios de diplomados virtuales.</p>	
<p>Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos.</p>	
<p><b>Equilibrio Psicosocial</b></p> <p><b>Salud Mental</b></p> <p><b>Alianzas Interinstitucionales</b></p> <p><b>Transformación Digital</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios flexibles</li> <li>• Teletrabajo</li> <li>• Sala de lactancia</li> <li>• 1/2 jornada laboral remunerada por uso de bicicleta para llegar al trabajo</li> <li>• 1 jornada laboral remunerada por cumpleaños</li> <li>• Acompañamiento psicológico</li> <li>• Cajero automático Bancolombia</li> <li>• Visitas de servicio Compensar</li> <li>• Enfermería</li> </ul>

## 2.1.4. Plan de Incentivos

Con el propósito de continuar fortaleciendo las actividades recreativas, deportivas, culturales, de promoción y prevención en salud a los funcionarios y su núcleo familiar, la Coordinación de Gestión de Talento Humano busca 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:

<b>Mejor Equipo</b>	<b>Mejor funcionario</b>	<b>Incentivos adicionales</b>
Equipo misional	Los funcionarios misionales y administrativos participarán en una misma categoría.	Cada uno de los servidores sumará una serie de puntos correspondientes a su participación en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano
Equipo administrativo		
<b>Gerentes públicos</b>	<b>Mejores prácticas empresariales</b>	
De acuerdo a los resultados de los Acuerdos de Gestión	Día libre por cumpleaños	

Con el fin de promover la participación en diferentes actividades de la coordinación se diseñaron los incentivos adicionales, que contemplan la siguiente escala de puntos:

Programas	Puntos
Actividades de Innovación	20
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	Entrada a parques de diversión Entrada a concierto
100	Actividades de relajación	Bono para SPA

## 2.1.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se elabora en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales.

El Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.4., define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

RTVC, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de sus servidores y contratistas, así como todos aquellos entes involucrados en el desarrollo del SG-SST, identifica los peligros, evalúa los riesgos, y diseña planes que permiten proteger la salud de los colaboradores mediante procesos de mejora continua.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la autoevaluación realizada por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL Positiva) y la auditoría externa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2021, se estructuró el plan de trabajo de SST 2022, el cual se enfoca en la prevención y promoción de seguridad, salud y estilos de vida saludable para todos los servidores y contratistas del RTVC.

## 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.

- Socializar y evaluar a los colaboradores de la Entidad en temas de SST, de acuerdo con los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos.
- 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 y velar por el cumplimiento del protocolo de bioseguridad.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes e incidentes laborales.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos.
- Realizar seguimiento y control de los sistemas de vigilancia epidemiológicos.

## 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 Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Plan de trabajo

1	Realizar inducción de SGSST para servidores, contratistas, subcontratistas, practicantes y aprendices.
2	Diseñar mecanismo para la divulgación de lecciones aprendidas de accidentes de trabajo, con una periodicidad semestral, a todos los colaboradores.
3	Reuniones mensuales del COPASST
4	Conformación Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Realizar simulacro para accidentes de tránsito
6	Realizar auditoría interna para las empresas tercerizadas. (servicio de aseo, seguridad física, y servicio de transporte)
7	Actualización matriz legal y cumplimiento de metas establecidas
8	Reuniones Comité de Convivencia laboral.
9	Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST en la empresa con los colaboradores
10	Continuar y actualizar la ejecución de la Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los Servidores de la entidad
11	Desarrollar y ejecutar cronograma de exámenes médicos ocupacionales
12	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de acuerdo con diagnóstico de condiciones definido
13	Dar continuidad a la ejecución del programa de estilos de vida saludable para el personal de la entidad
14	Realizar la investigación de accidentes laborales y entrega de reportes de los accidentes y enfermedades laborales a la ARL

15	Programa de intervención PESV
16	Registro estadístico de incidente, accidente y enfermedad laboral con meta para su respectivo análisis
17	Registrar estadístico de la frecuencia de los AT Y EL con meta para su respectivo análisis
18	Registrar Medición de la severidad de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral con meta para su respectivo análisis
19	Registrar medición de la mortalidad de los AT y EL de la entidad con meta para su respectivo análisis
20	registrar Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral con meta para su respectivo análisis
21	registrar Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral con meta para su respectivo análisis
22	Registrar estadísticas de ausentismo laboral de la entidad con meta para su respectivo análisis
23	Programar mediciones ambientales (ruido e iluminación) de la entidad
24	Realizar el registro de las medidas de prevención y control realizadas frente a los peligros o riesgos identificados en la entidad
25	Cronograma y ejecución de Inspecciones planeadas
26	Verificar la entrega oportuna e inspección de los Elementos de Protección Personal ( EPP ) y Bioseguridad
27	Actualizar y ejecutar PPRE, plan de emergencias y plan de ayuda mutua
28	Preparación y capacitación de brigadas de emergencias
29	Medición de batería de Riesgo Psicosocial
30	programar auditoría externa incluidos el COPASST
31	Realizar revisión de la alta dirección en el SG-SST

## 2.1.6. Monitoreo y Seguimiento Del SIGEP

El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una fuente única de información del estado colombiano en materia de empleo público llamado Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), el cual contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y datos personales entre otros.

La guía de gestión estratégica del talento humano - GETH y el autodiagnóstico de talento humano - MIPG, establecen la necesidad de realizar monitoreo y seguimiento del SIGEP, por lo cual, se incluyen las actividades correspondientes en el plan estratégico de talento humano de la entidad.

El Decreto 1083 de 2015 en los artículos: 2.2.17.1; 2.2.17.2; 2.2.17.3; 2.2.17.4; 2.2.17.5; 2.2.17.6; 2.2.17.7; 2.2.17.8; 2.2.17.9; 2.2.17.10; 2.2.17.11 y 2.2.17.12. regulan el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

### Objetivo general

Realizar y mantener actualizado el seguimiento al aplicativo SIGEP, con el fin de administrar la información de los servidores y sus perfiles, obteniendo información veraz y eficiente de la herramienta.

### Objetivos específicos

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

## 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.

## 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

## 2.1.7. 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 en RTVC.

### Objetivos específicos

- 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.

### 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.

## 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.

## 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 al inicio de cada vigencia. 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.

## 2.1.8. Inducción y Reinducción

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y reinducción, 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”.

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...”

El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

El programa de inducción está orientado a fortalecer la integración del empleo a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, durante este proceso se imparten conocimientos e información de aquellas áreas que en el desarrollo de sus actividades tienen relacionamiento transversal con todas las áreas de RTVC y por lo tanto, 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.

El programa 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, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan cambios. A estos programas tienen acceso todos los empleados.

### 2.1.8.1 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”*.

### Objetivo general

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.

## Objetivos específicos

Para la vigencia 2022, se tiene previsto continuar con el desarrollo, implementación y actualización del aplicativo digital, el cual, se ha venido desarrollado con la información compartida por las áreas que en el desarrollo de sus actividades tienen relacionamiento transversal con todas las áreas de RTVC, así lograr realizar 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.

## 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 - PQRS
- Coordinación de Gestión del Talento Humano, SST e Integridad.
- Dirección de Tecnologías Convergentes.

## 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.

## 2.1.8.2 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.

## 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.

## Objetivo general

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

## Desarrollo

Se realiza cada dos (2) años, bajo la dirección de la 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 2022, se realizará una nueva jornada de reinducción con el objetivo de realizar la divulgación de las actualizaciones y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector y de la rama ejecutiva a la cual pertenece RTVC. Así mismo, promover la apropiación y afianzamiento de los valores institucionales adoptados en el Código de Integridad, Manual de Buen Gobierno Corporativo, Conflicto de Intereses y actualización de actos administrativos referentes al quehacer de la entidad y la normatividad correspondiente a el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por otra parte, en este espacio se darán a conocer los resultados obtenidos y logros alcanzados en el Plan Estratégico Institucional y proyectos especiales que adelanta la entidad.

## 2.1.9. Medición, Análisis 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.

RTVC realizó la medición de ambiente laboral en el año 2021, 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, así como definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención...(...), lo anterior, con el objetivo de conocer la percepción del clima organizacional y estilo de liderazgo en la entidad, por lo que para la vigencia 2022, se tiene establecido un plan de acción encaminado al mejoramiento y fortalecimiento de áreas que arrojaron una valoración que se encuentra sensiblemente por debajo del promedio respecto a la medición anterior y demandan una indagación adicional.

## 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.

## Objetivos específicos

- 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.

## Desarrollo

- Establecer un plan de acción encaminado a fortalecer los aspectos que requieran fortalecimiento de acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de ambiente laboral.
- 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.

# Bibliografía

MinTIC, M. d. (s.f.). *mintic*. Obtenido de mintic: <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-channel.html>

Función Pública, D. A. (s.f.). *Función Pública*. Obtenido de [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)