

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

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

**ENERO 2023, BOGOTÁ D.C**

## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE .....	9
3. ALINEACIÓN ESTRATEGICA.....	9
4. OBJETIVO GENERAL .....	10
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
6. COMPONENTES .....	10
7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	11
7.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN .....	11
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	12
7.2.1 PLANTA DE PERSONAL: .....	12
7.2.2. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2020 - 2021. ....	17
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023 .....	19
9. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2023 .....	20
10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023.....	20
10.1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	21
10.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	21
10.1.2. EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO .....	21
10.1.3. IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES .....	21
11. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	22
11.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	22
10.2.3. ACTIVIDADES DE BIENESTAR PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2023 .....	22
10.3. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	24
10.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	24
10.3.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PASST .....	25
10.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO .....	1
10.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	1
10.4.2 CAPACITACIONES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2023 .....	1
10.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	3
10.5.1. MEDICIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES DE RTVC .....	3

10.5.2. OBJETIVO GENERAL .....	4
10.5.3 RESPONSABLES.....	4
10.5.4 TIPOS DE EVALUACIÓN .....	4
10.5.5 METODOLOGÍA.....	5
10.5.6 ACTIVIDADES.....	5
10.6. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP .....	5
10.6.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
10.6.2 RESPONSABLES.....	6
10.6.3 ACTIVIDADES.....	6
11. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....	7
12. EVALUACIÓN DEL PLAN .....	7
12.1. INDICADORES .....	8
13. ANEXOS:.....	9

## 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 Coordinación de Gestión del Talento Humano de RTVC Sistema de Medios Públicos, a través de este plan define las líneas de acción que orientaran los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, Desarrollo y Retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la empresa.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Empresa, 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.

Este documento se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades de la Coordinación de Gestión del Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

## 1. 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:

**Tabla 1. Normatividad Gestión del Talento Humano**

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto No.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 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
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 de RTVC.	Evaluación del Desempeño
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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
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
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación	Plan de Capacitación
MIPG - DAFP	Manual Operativo DAFP– Dimensión No 1 Talento Humano	Talento Humano
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)
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
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
CIRCULAR 007 del 9 de mayo de 2018	Promoción Jornada Semestral "Día de la Familia"	Programa de Bienestar
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)
Resolución 473 de 2019	Código de Integridad se la sociedad Radio Televisión Nacional RTVC.	Talento Humano
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Talento Humano
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución No. 86 de 4 mayo de 2020	Adopta el Plan de Incentivos para funcionarios de RTVC.	Plan de Incentivos
Decreto 1615 de 2021	Por el cual	
Resolución No. 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
Resolución No.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 777 De 2021	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1614 Del 30 De noviembre De 2021	Por medio del cual se regular la fase de aislamiento selectivo, distanciamiento individual responsable y reactivación económica segura, que regirá en la república de Colombia en el marco de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID 19	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1615 Del 30 De noviembre De 2021	Por la cual se importarte instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus Covid 19.	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
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 028 de 2023	Adopta el Plan de Capacitación de RTVC para la vigencia 2023	Plan Institucional de Capacitación

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

## 2. 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 para cada uno de los Planes que hacen parte integral del PETH 2023, de acuerdo con la normatividad establecida.

## 3. ALINEACIÓN ESTRATEGICA

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.

Desde el Plan Estratégico de Talento Humano, se contribuirá en la apropiación de los valores institucionales: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Transparencia y Creatividad, para generar un cambio significativo en la cultura organizacional, en cuanto al uso y apropiación de los valores, principios de acción, y prácticas que garanticen la prioridad del interés general en el servicio público, generando estrategias para promover el sentido de pertenencia en la entidad, previniendo y controlando la aparición de conflicto de intereses.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, el Plan de Estratégico de Talento Humano facilita y apoya el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2019-2022, a través de la implementación de planes y programas dando 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.

#### 4. 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.

#### 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover y desarrollar permanentemente las actividades de manera virtual, online 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, a través del trabajo en casa, la virtualidad, la modalidad híbrida (presencial-virtual), la flexibilidad que se establecieron con la emergencia sanitaria, de acuerdo a las necesidades de la entidad y directrices del gobierno por medio de:
  - Fortalecimiento en el manejo de herramientas ofimáticas y trabajo colaborativo.
  - Seguimiento del programa de entorno laboral saludable para RTVC.
  - Promover el fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores públicos que les permitan afrontar los cambios institucionales.

#### 6. COMPONENTES

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

- Plan de Previsión: Se diseña acogiendo la normativa, las directrices técnicas y lineamientos de Planeación para Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las características propias de la entidad, teniendo en cuenta que su planta de personal está conformada por Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Así mismo, establece la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, garantizando su financiación con el presupuesto asignado, el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el

fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

- Plan de Bienestar Social e Incentivos: Se diseña en forma integral abarcando aspectos psicosociales, culturales y deportivos, los cuales se desarrollan 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. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que exalten al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo: Se encuentra enfocado en preservar, mantener y mejorar la salud de los colaboradores de RTVC, estimulando la formación de una cultura en seguridad y autocuidado, acorde con la normatividad vigente. Así mismo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud.
- Plan de Capacitación y Entrenamiento: Es un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual, se adquieren o desarrollan conocimientos o habilidades específicas relativas al trabajo desempeñado. A través de este Plan se espera que el talento humano se convierta en una ventaja competitiva que aporte valor y contribuya a conseguir los objetivos generales de la entidad y dar cumplimiento a los procesos y procedimientos propios de la entidad.

## 7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 7.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, establece que se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la entidad.

Por lo anterior, Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC, cuenta con la información actualizada de la caracterización de los servidores y de los contratistas que trabajan en la empresa, así como con los resultados de las mediciones realizadas a las actividades incluidas en los planes que hacen parte integral del PETH.

## 7.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

A través de la Matriz de Instrumento de Caracterización de colaboradores de RTVC, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, condiciones de salud y perfiles sociodemográficos, psicográfico y demográfico, como el principal insumo para conocer las condiciones del personal de la entidad.

### 7.2.1 PLANTA DE PERSONAL:

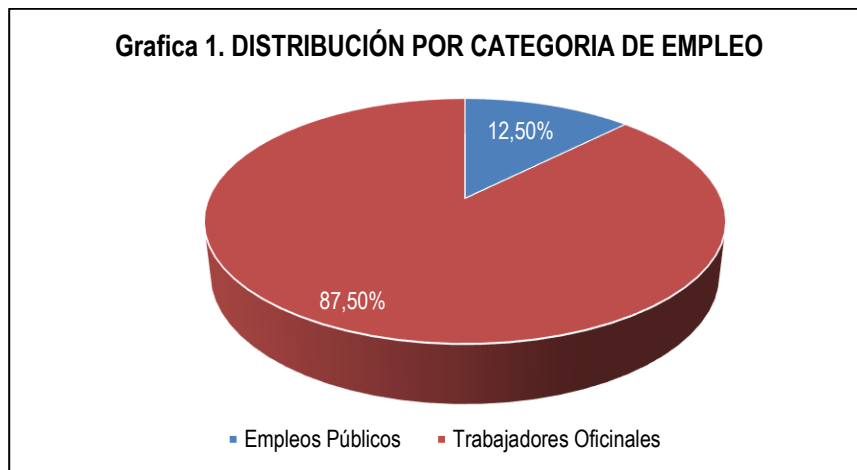
La planta de personal de RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC, fue establecida mediante el Decreto 4238 de 2004, “por el cual se aprueba la planta de personal de trabajadores oficiales”, y el Decreto 3913 de 2004 “por el cual se aprueba la planta de personal de empleados públicos de la Sociedad Radio Televisión Nacional de Colombia, RTVC”.

La planta de Empleos actual de RTVC, está compuesta por Empleados públicos y Trabajadores Oficiales y en total se compone de setenta y dos (72) empleos, de los cuales sesenta y tres (63) son Trabajadores Oficiales y nueve (9) son Empleados Públicos.

**Tabla 2. Total empleos planta de personal RTVC**

TOTAL, DE EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	72	100%
Empleos Públicos – Libre nombramiento y Remoción	9	12,5%
Empleos de Trabajadores Oficiales	63	87,5%

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano



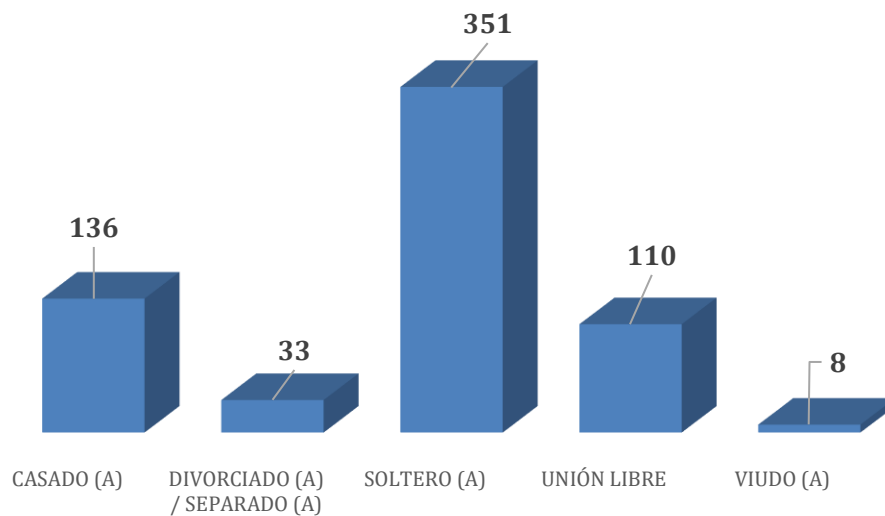
Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

De acuerdo con la gráfica de distribución por categoría de empleo, el 87,5% del total de la planta actual de empleos de RTVC corresponden a empleos de Trabajadores Oficiales y el 12,5% corresponden a Empleados Públicos con cargos de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con los datos de caracterización de personal realizada al 30 de enero de 2023 y con la información de 699 colaboradores de RTVC, se obtuvieron los siguientes resultados:

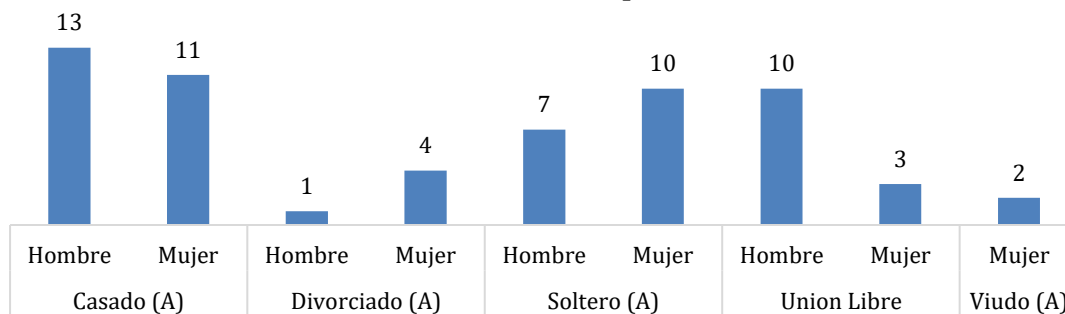
**Tabla3: Estado civil de los Prestadores de Servicios de RTVC**

Fuente: Elaboración Propia



**Total 638 -Datos al 30 de enero de 2023**

**Estado civil- Personal de planta de RTVC**



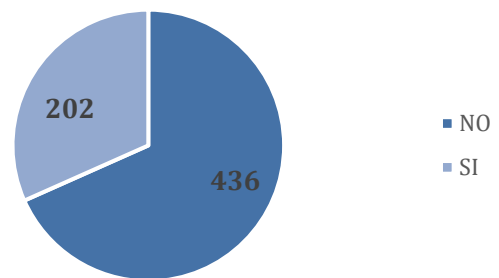
En la gráfica anterior se puede notar que los prestadores de servicios de RTVC, registran en el formulario su estado civil, donde el veinte y dos por ciento (22%) reportan estar casados, el cincuenta y cinco por ciento (55%) se encuentran solteros, el seis por ciento (6%) están entre viudos y divorciados y el diez y siete por ciento (17%) vive en unión libre.

De igual manera se evidencia que para el personal de planta en su mayoría se encuentran casados treinta y nueve por ciento (39%), seguido de los servidores solteros con un veintiocho por ciento (28%), unión libre reporta un veintiún por ciento, y los divorciados y viudos corresponden a un dieciséis por ciento (16%).

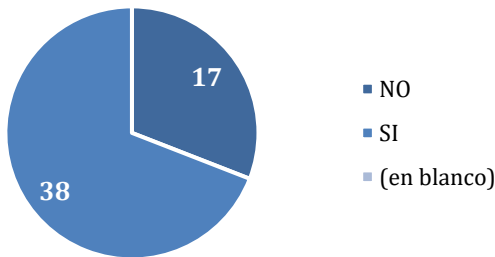
**Tabla 4: Personal de RTVC con hijos**

¿TIENE HIJOS?	CANTIDAD
NO	436
SI	202
<b>TOTAL</b>	<b>638</b>

**Contratista**



**Servidores públicos**



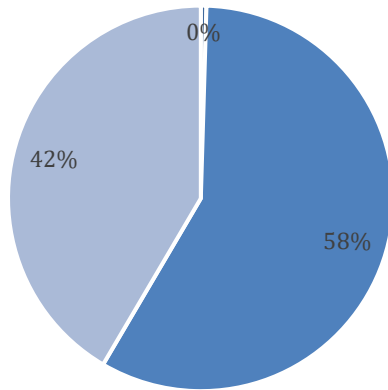
¿TIENE HIJOS?	CANTIDAD
NO	17
SI	38
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>

Fuente: Elaboración Propia

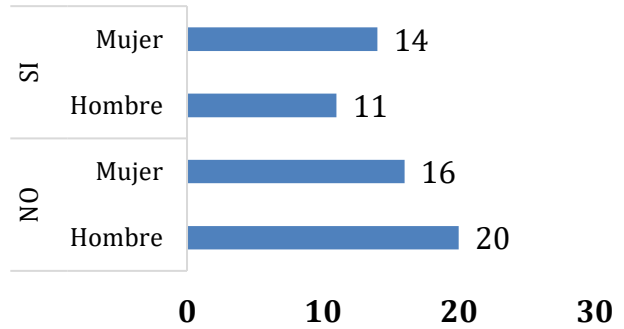
De los 638 Prestadores de Servicios de RTVC, el 32% reportan tener hijos menores de 18 años mientras el 68% reporta no tener hijos en ese rango de edad.

De los 61 servidores de RTVC, el 87% reportan tener hijos menores de 18 años mientras el restante 13% en ese rango de edad.

**Cabeza de Hogar Prestadores de Servicios de RTVC**



**Cabezas de Familia - Funcionarios**



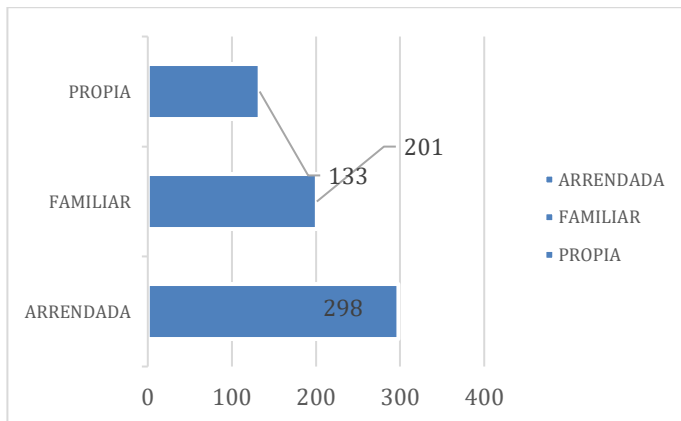
**Total 638 - Datos al 30 de enero de 2023**

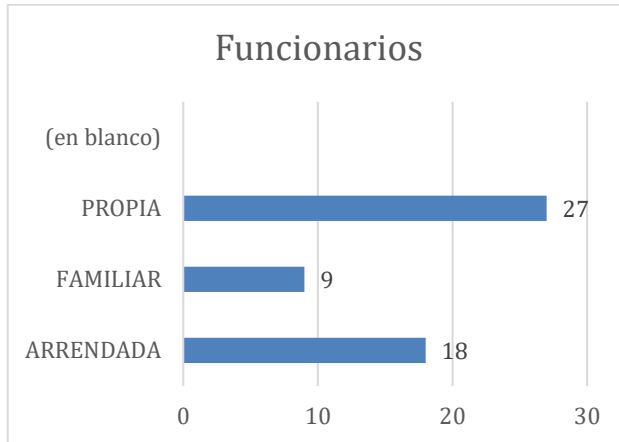
El 42 % de los prestadores de Servicios de RTVC, registra en el formulario ser cabeza de hogar. El 41 % de los prestadores de los funcionarios de RTVC, registra en el formulario ser cabeza de hogar.

**Tabla 5: Medición Tipo de Vivienda Personal de RTVC**

VIVIENDA	CANTIDAD
ARRENDADA	298
FAMILIAR	201
PROPIA	133
<b>TOTAL</b>	<b>632</b>

**Prestadores de Servicios de RTVC**





VIVIENDA	CANTIDAD
ARRENDADA	18
FAMILIAR	9
PROPIA	27
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>

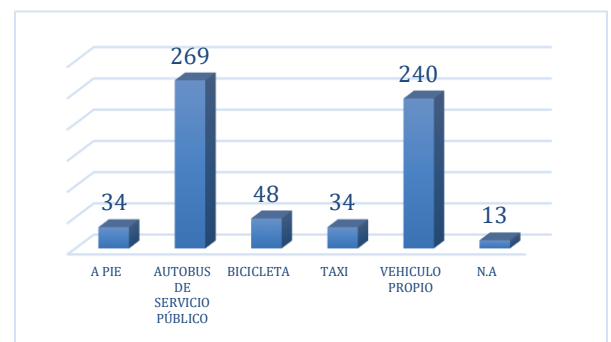
Fuente: Elaboración Propia

Los prestadores de servicios de RTVC, viven en vivienda arrendada o familiar, alrededor de un Setenta y nueve por ciento (79%) y solo un veintiuno por ciento (21%) vive en vivienda propia.

por lo que se deberían adoptar estrategias encaminadas fortalecer los convenios con cajas de compensación u organizaciones que faciliten la adquisición de vivienda propia al interior de la entidad

**Tabla 6: Principal Medio de Transporte usado por Personal de RTVC**

¿QUÉ MEDIO UTILIZA PRINCIPALMENTE PARA DESPLAZARSE A SU LUGAR DE TRABAJO?	CANTIDAD
A PIE	34
AUTOBUS DE SERVICIO PÚBLICO	269
BICICLETA	48
TAXI	34
VEHICULO PROPIO	240
<b>TOTAL</b>	<b>1035</b>



Fuente: Elaboración Propia

De los prestadores de servicios de RTVC, cerca del treinta y ocho por ciento (38%) utilizan como medio de transporte preferido el Vehículo propio, por otra parte, un cuarenta y siete por ciento (47%) utiliza el Autobús de servicio público o taxi y el trece por ciento (13%) restante se moviliza en bicicleta o caminando hasta la empresa, como lo podemos observar más detalladamente en el siguiente grafico:

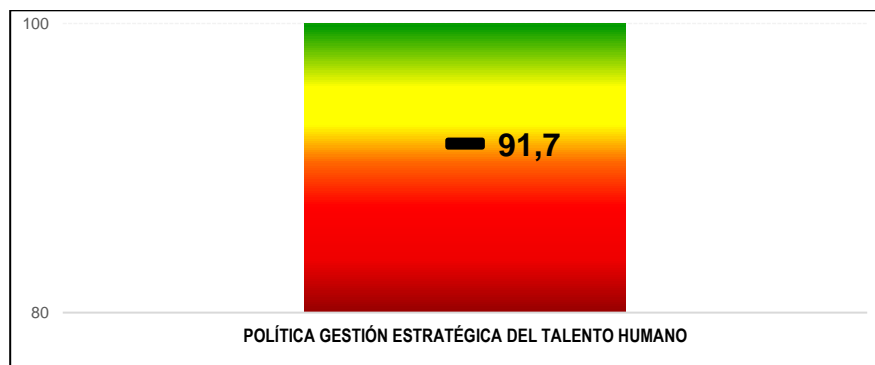
## 7.2.2. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2020 - 2021.

### 7.2.2.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

Con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, se da cumplimiento a la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

En el reporte de avance de la Política de GETH, correspondiente al cuarto trimestre de 2021, se obtuvo una calificación de 91.7% sobre 100%, ubicándola en el nivel de Consolidación.

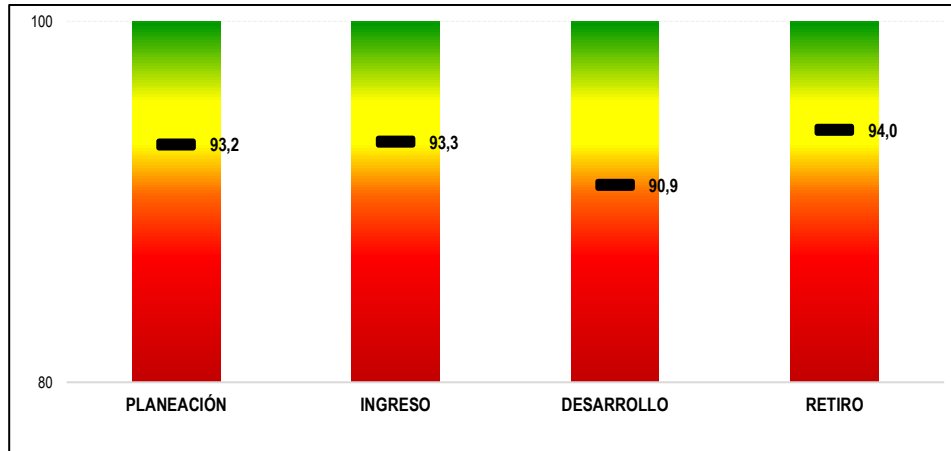
**Grafica 8. Calificación Política GETH 2021**



Fuente: Elaboración Propia

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente gráfica.

**Gráfica 9. Calificación Por Componentes Política GETH 2021**



Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

7.2.2.2. RESULTADOS MEDICIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.7 “Programas de bienestar de calidad de vida laboral” y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, RTVC realiza cada (2) dos años la medición de clima y ambiente laboral, con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que ayuden a generar un buen ambiente laboral y garantizar la calidad de vida laboral para sus colaboradores.

En la encuesta de ambiente laboral realizada en el año 2021, se obtuvo un resultado del 75%, calificación que ubica a RTVC en un estadio de sobresaliente. Dentro de la medición se evaluaron cinco dimensiones que son los pilares que contribuyen al mejoramiento del ambiente laboral, como: credibilidad, imparcialidad, orgullo, camaradería y respeto.

**Gráfico 10. Resultados obtenidos Medición de Ambiente Laboral 2021**

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

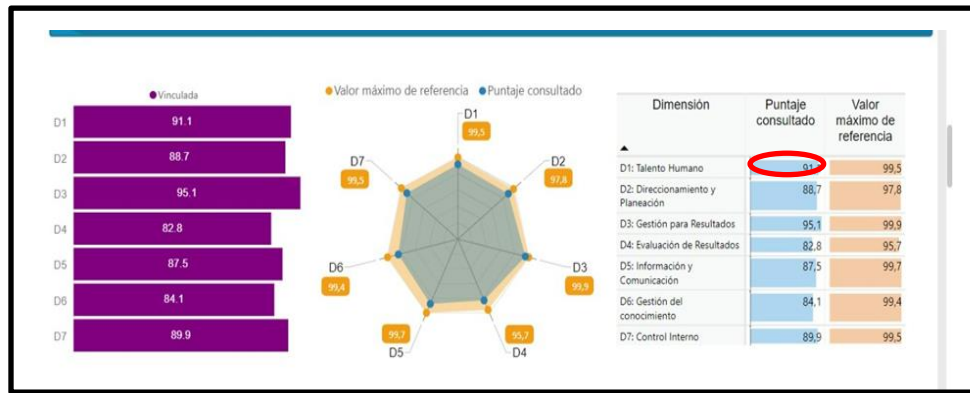
Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

De acuerdo con lo anterior, para la vigencia 2022 desde la Coordinación de Gestión del Talento Humano se llevó a cabo el plan de intervención a los aspectos que la medición arrojó de atención inmediata, y así contribuir al mejoramiento de la productividad y el clima laboral en la entidad

### 7.2.2.3. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

La Coordinación de Gestión de Talento Humano reporto el **91.1%** de cumplimiento a las actividades exigidas en MIPG y FURAG. Estos resultados corresponden al avance de la gestión realizada relacionada con los autodiagnósticos de MIPG, respecto a la implementación y ejecución de las Políticas de: Gestión Estratégica de Talento Humano, Integridad y Conflicto de Intereses.

**Gráfico 11: Resultados FURAG 2021 – MIPG**



Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

## 8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

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 2023, tendientes a garantizar la adecuada gestión del talento humano de la entidad, a través de los planes de: Plan de Previsión, Capacitación y

Entrenamiento, Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la información correspondiente a Evaluación del Desempeño y Monitoreo y Seguimiento SIGEP.

## 9. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2023

Para la formulación de los planes que conforman el PETH 2023, se tuvieron en cuenta las metodologías establecidas por el DAFP (mencionar las guías y normativa), “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación- PIC”; “Guía de Estímulos para los Servidores Públicos 2018”; Resolución No.312 de 2019 “Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” y los respectivos ejes formulados para cada plan.

Los ejes correspondientes a cada uno de los planes que conforman el PETH de RTVC 2023, son los siguientes:

**Tabla 7: Ejes estratégicos guías metodológicas DAFP**

Planes	EJES				
<b>Bienestar Social e Incentivos</b>	Equilibrio psicosocial	Salud Mental	Convivencia social	Alianzas interinstitucionales	Transformación digital
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Gestión de Riesgos	Medicina Preventiva y del Trabajo	Seguridad Industrial	Mejora Continua	
<b>Plan de Capacitación y Entrenamiento</b>	Gestión del conocimiento y la innovación	Creación de valor público	Transformación digital	Probidad y ética de lo público	

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

## 10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022.

Para la vigencia 2023, el Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño de sus funciones y acciones que le permitirán apoyar al logro y cumplimiento de la misionalidad, a través de las actividades que incluyen los diferentes planes que integran el PETH.

## 10.1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 10.1.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de planeación anual presupuestal que permita garantizar el recurso para dar cumplimiento a las obligaciones laborales, siendo este uno de los instrumentos más importantes y utilizados en la administración del Talento Humano, Planeación y Presupuesto con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de RTVC.

### 10.1.2. EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

**Tabla 8. Empleos por Nivel Jerárquico**

NIVEL	EP – Libre Nombramiento y Remoción	Trabajadores Oficiales	TOTAL	%
<b>DIRECTIVO</b>	4	-	4	5,56%
<b>ASESOR</b>	3		3	4,17%
<b>PROFESIONAL</b>	2	42	44	61,11%
<b>TÉCNICO</b>		21	21	29,17%
<b>TOTAL</b>	9	63	72	100%

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 31 de enero de 2023.

### 10.1.3. IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES

**Tabla 9. Empleos Vacantes de libre nombramiento y remoción**

NIVEL JERÁRQUICO			
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
<b>DIRECTIVO</b>	3	1	4
<b>ASESOR</b>	3	0	3
<b>PROFESIONAL</b>	1	1	2
<b>TOTAL</b>	7	2	9

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 30 de enero de 2023

**Tabla 10. Empleos vacantes de trabajadores oficiales**

NIVEL JERÁRQUICO			
TRABAJADORES OFICIALES			
NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	6	1	7
COORDINADOR	9	6	15
JEFE DE GRUPO	5	1	6
PROFESIONAL	13	0	13
TÉCNICO	22	0	22
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>63</b>

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 30 de enero de 2023

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 30 de enero de 2023.

## 10.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### 10.2.1. 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.

### 10.2.3. ACTIVIDADES DE BIENESTAR PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2023

**Tabla 11. Resumen general Actividades Plan de Bienestar 2023**

PLAN DE BIENESTAR 2023		
EJES DEL PROGRAMA	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN
Eje 1 Equilibrio Psicosocial	Deportivas	Torneo de bolos
		Torneo de futbol 5 en las categorías mixta
		Torneo mixto de video juegos
		Juegos de la Función Pública
		Torneo de tenis de mesa
	Recreativas	Feria artesanal y gastronómica

<b>Eje 1 Equilibrio Psicosocial</b>		Salida de aventura extrema colaboradores
		Vacaciones recreativas
		Día de los niños - halloween
		Olimpiadas criollas RTVC
		Jornada de integración inicio de la navidad para los niños de la familia RTVC
		Premiación jornada de integración inicio de la navidad
<b>Eje 1 Equilibrio Psicosocial</b>	<b>Culturales y artísticas</b>	Actividad cultural para los servidores de RTVC
		Incentivo cultural y/o artes u oficios para los servidores de RTVC
		Premiación concurso de cultura i y ii semestre
		Taller de cocina saludable
		Reconocimientos por participación actividades de cultura organizacional

<b>PLAN DE BIENESTAR 2023</b>		
<b>EJES DEL PROGRAMA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Eje 1 Equilibrio Psicosocial</b>	<b>Fechas especiales</b>	Día del periodista
		Día de la mujer y hombre
		Día del técnico administrativo
		Día del amor y la amistad
		Celebración de cumpleaños
		Día de la familia
		Día del genero
		Día del abuelo
Día del Servidor Público		
<b>Eje 1 Equilibrio Psicosocial</b>	<b>Programa de Incentivos</b>	Plan de incentivos
<b>Eje 1 Equilibrio Psicosocial</b>	<b>Preparación a los pre pensionados</b>	Taller de pre - pensionados
<b>Eje 4. Alianzas Interinstitucionales</b>	<b>Promoción de programas de vivienda</b>	Feria de servicio de vivienda / Promoción de programas de vivienda
<b>Eje 3: convivencia Social</b>	<b>Promoción y prevención de la salud</b>	Día del brigadista
		Campaña de Orden y Aseo
		Taller sobre deberes y derechos en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
		Taller de manejo de estrés

		Conciliación vida familiar y laboral
		Capacitación en temas relacionados con salud mental.
		Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
<b>Eje 3: convivencia Social</b>	<b>Actividades institucionales</b>	Taller de Cambio organizacional
		Taller de Adaptación laboral
		Taller de trabajo en equipo

### 10.3. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### 10.3.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2023, el cual identifica: metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

10.3.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PASST

ACTIVIDADES		TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III			TRIMESTRE IV							
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			
<b>Actividades Proyectadas de Acuerdo a Res. 0312/19</b>		<b>ACTIVIDADES AÑO 2023</b>																
PLANEAR	Diseñar presupuesto anual para el SG-SST de la entidad	P	E															
	Afiliar a los colaboradores de la entidad al SGSS	P	E	P		P		P		P		P		P		P		
	Capacitar al Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. COPASST					P						P						
	Conformar el Comité de convivencia laboral			P														
	Realizar ejecutar el Programa de capacitación anual del SG-SST	P	E					P									P	
	Ejecutar la Inducción y reintucción en el SG- SST	P	E	P		P		P		P		P		P		P		P
	Realizar Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST del responsable								P									
	Divulgar los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST							P										
	Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente	P	E															
	Diseñar y ejecutar el plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST	P	E															
	Realizar seguimiento del sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el SG-SST.							P							P			
	Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST.																	P
	Actualizar la matriz legal que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la entidad.										P							
	Seguimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios. / Proveedores							P										
Evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	P	E								P							P	







#### 10.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

##### 10.4.1 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.

##### 10.4.2 CAPACITACIONES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2023

**Tabla 12. Resumen General Actividades programadas PIC RTVC**

PLAN DE CAPACITACIÓN 2023		
EJE TEMÁTICO	FRENTE ESTRATÉGICO	TEMAS PROPUESTO
EJE NO 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALITICA DE DATOS Y BIG DATA	<b>Análítica de datos</b>
		Data Studio
		Análisis de datos
		Públicos Objetivos
		Técnicas de búsqueda (Archivo sonoro)
		Técnicas de visualización (Archivo sonoro)
		Organización de contenidos
		Creación y presentación de informes
EJE NO 1. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	FUNCIONALES	<b>Redacción</b>
		Redacción Jurídica
		Redacción para medios digitales
		Escritura de textos divulgativos
		Escritura y redacción general
		Lenguaje Claro
		<b>Gestión financiera</b>
		Flujos de caja
		Indicadores financieros
		Actualización Tributaria
		Gestión financiera pública
		<b>Habilidades blandas</b>
		Mecanismos alternativos de solución de conflictos
		Comunicación
		Negociación
		<b>Congresos y seminarios</b>
Actualización Derecho Disciplinario		
Actualización en temas relacionados con las oficinas de control interno		



Av. El Dorado Cr. 45 # 26 - 33  
Bogotá D.C, Colombia - Código Postal: **111321**



**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700

**Línea gratuita nacional:** 018000123414

**Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703

PLAN DE CAPACITACIÓN 2023		
EJE TEMÁTICO	FRENTE ESTRATÉGICO	TEMAS PROPUESTO
EJE NO 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TECNOLOGÍA	<b>Archivo electrónico</b>
		Tesoros
		Técnicas de búsqueda de la información
		Alistamiento de material audiovisual.
		Dispositivo de almacenamiento digital
EJE NO 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	OFIMÁTICA	<b>Excel</b>
		Excel Intermedio
		Excel Avanzado
EJE NO 1. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	TEMAS NORMATIVOS	<b>Normativas</b>
		Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción
		Política de integridad
		Temas de MIPG
		Contratación estatal
		Creación de valor
		Probidad y Ética de lo Público
		Rendición de cuentas
		Conflicto de intereses
		<b>Servicio al Ciudadano</b>
		Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano
		Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información
		Participación ciudadana
Lenguaje de señas		
Racionalización de Trámites		
EJE NO 2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	MERCADERO CONTENIDO	<b>Congresos y seminarios</b>
		Ciberseguridad y defensa digital
		Transformación Digital e Industria 4.0
OFERTA SECTOR PÚBLICO		<b>SENA-MIPG-DAFP</b>
		Divulgación de la Oferta del sector Función Pública
		Bilingüismo
		Actualización en MIPG
		Plan de lucha anticorrupción y transparencia
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL		Las diferentes áreas, ya sean misionales o administrativas podrán convocar y ofrecer cursos 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 incluir dentro del Plan de Capacitación Anual.

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión del Talento Humano

## 10.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

A través del Proceso de Desarrollo y formación de personal, la Coordinación de gestión de Talento Humano, busca fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, habilidades y aptitudes de los servidores públicos para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Este proceso tiene como objetivo dar cumplimiento a las necesidades del desarrollo, formación y evaluación del talento humano dentro de la organización, en su alcance se contempla la planificación, aprobación y ejecución de los planes de capacitación, bienestar e incentivos, así como la evaluación de desempeño de los servidores públicos.

Por lo anterior, los resultados del proceso de evaluación de desempeño son un insumo para la construcción del Plan estratégico de talento humano. En este sentido, la evaluación del desempeño se fundamenta en los principios del mérito, objetividad e igualdad y a través de la conformación del portafolio de evidencias, de los responsables y participantes del proceso, acceden a la información que sustenta el desempeño del evaluado y el nivel de cumplimiento de los compromisos establecidos.

Por lo anterior, RTVC diseñó el procedimiento de “Evaluación de Desempeño” en el marco del Sistema de Gestión de Calidad, para cuya implementación se fijaron directrices y herramientas correspondientes. Este procedimiento, se adoptó mediante Resolución No. 343 de 2010 *“Por medio de la cual se establecen 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, y se adoptan los formatos para su ejecución”*.

De acuerdo con lo anterior, dentro del proceso de Evaluación de Desempeño, se incluye un apartado para las competencias laborales que son aquellos elementos personales necesarios para el desempeño de las funciones dentro de una organización y marcan la diferencia entre los servidores, por los niveles de excelencia con los que desarrollan las funciones a su cargo, por lo tanto, buscando que la excelencia sea una generalidad, se hace necesario garantizar que cada uno de los servidores de la entidad cuente con las competencias que se requieren para la adecuada ejecución de las actividades en cada uno de los cargos de los diferentes niveles jerárquicos de empleos, dichas competencias, se encuentran establecidas en cada cargo, dentro de los manuales de funciones vigentes

### 10.5.1. MEDICIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES DE RTVC

Anualmente, La Coordinación de Gestión de Talento Humano realiza el proceso de evaluación de desempeño de acuerdo con los términos establecidos en la Resolución No.343 de 2010, el propósito de esta es contar con servidores públicos competentes que permitan a la entidad mejorar continuamente y cumplir su misión.

En cuanto a las competencias comportamentales, RTVC, dando cumplimiento a lo establecido en 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, ha realizado actualizaciones a sus manuales de funciones y promueve la medición de las competencias laborales a través de pruebas psicotécnicas desde el 2015, en sus procesos de selección, con el objetivo de conocer el nivel y estilos de los comportamientos que definen las competencias de los servidores de RTVC y que esto sea un insumo para facilitar la elección de los nuevos talentos en la entidad

#### 10.5.2. OBJETIVO GENERAL

Generar información que sirva de insumo para la formulación de planes de incentivos, estímulos y de capacitación como elemento de mejora continua y calificación de los servidores públicos y de la entidad.

#### 10.5.3 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.

#### 10.5.4 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.

### 10.5.5 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 se enviará y/o entregará a la Coordinación de Talento Humano y la copia quedará bajo la custodia del evaluador y del 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 planes de mejoramiento:** Acordar y hacer seguimiento de los planes de mejoramiento individual a los servidores públicos que no alcanzaron la calificación máxima (100puntos).

### 10.5.6 ACTIVIDADES

**Tabla 13. Actividades Programadas para el 2023 - Componente Evaluación del Desempeño**

ACTIVIDAD	MES	RESPONSABLE
Recepción de evaluaciones de la vigencia 2022	Enero	Coordinación de Gestión del Talento Humano
Publicación de resultados de la vigencia 2022	Febrero	
Medición eficacia evaluación de la vigencia 2022	Febrero	
Apertura fase de Concertación de compromisos para la vigencia 2023	Febrero y Marzo	
Apertura Evaluación de desempeño para la vigencia 2023	Diciembre	

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión del Talento Humano

### 10.6. 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.

#### 10.6.1 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, con el fin de generar reportes y consultas confiables e inmediatas.

#### 10.6.2 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.

#### 10.6.3 ACTIVIDADES

**Tabla 14. Actividades Programadas Componente Monitoreo y Seguimiento SIGEP**

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

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión del Talento Humano

## 11. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

- [Matriz Plan de Acción PETH RTVC 2023.xlsx](#)
- [Matriz Articulación Ejes estratégicos DAFP GETH.xlsx](#)

## 12. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realiza a través del indicador Id. 695 “*Plan Estratégico de Talento Humano Implementado en Cada Vigencia*” en el sistema definido por la entidad “KAWAK”, este indicador mide el avance y cumplimiento correspondiente a cada una de las actividades



programadas en el PETH y se reporta mensualmente de acuerdo con las directrices establecidas por la Gerencia para la vigencia 2023.

## 12.1. INDICADORES

El indicador asociado en el Plan de Acción de RTVC es:

- **Id.695** - Indicador del Plan Estratégico de Talento Humano implementado en cada vigencia

**Descripción del Indicador:** Este indicador permite conocer el nivel de avance, la oportunidad en la ejecución de las actividades propuestas para la vigencia relacionadas con el plan estratégico de talento humano y el análisis de la pertinencia de las mismas. La ponderación que tendrán cada uno de los meses es definido con base al cumplimiento histórico del plan estratégico del área.

**Fórmula para la medición:**

Actividades ejecutadas del Plan Estratégico de Talento Humano / Actividades programadas del Plan Estratégico de Talento Humano.



13. ANEXOS:

- [Plan de Previsión de Recursos Humanos PPRRH RTVC 2023.docx](#)
- [Plan de Bienestar e Incentivos PB RTVC 2023.docx](#)
- [Plan Institucional de Capacitación PIC RTVC 2023.docx](#)
- [Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo PASST RTVC 2023.docx](#)

