RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA
SISTEMA DE MEDIOS PÚBLICOS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO -RTVC

ENERO 2026, BOGOTÁ D.C

"Las copias impresas de este documento se consideran no controladas. Para verificar la versión vigente consulte el Sistema Integrado de Gestión"

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. MARCO LEGAL 4
2. ALCANCE 7
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO 7
4. OBJETIVO GENERAL 9
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 9
6. COMPONENTES 9
7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 12
7.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN 19
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL 19
7.2.1 PLANTA DE PERSONAL: 19
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026 20
9. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2026 20
10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026 21
10.1 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 21
10.1.2 OBJETIVO GENERAL 21
10.1.3 EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO 21
10.1.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES 22
10.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 22
10.2.1 OBJETIVO GENERAL 22
10.2.2 ACTIVIDADES DE BIENESTAR PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2026 23
10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST 25
10.3.1. OBJETIVO GENERAL 25
10.3.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PASST 25
10.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO 25
10.4.1 OBJETIVO GENERAL 25
10.4.2 CAPACITACIONES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2026 25
10.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO – ACUERDOS DE GESTIÓN 27
10.5.1. OBJETIVO GENERAL 28

10.5.1. ACTIVIDADES 28
10.6. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP 28
10.6.1 OBJETIVO GENERAL 29
10.6.2 RESPONSABLES 29
10.6.3 ACTIVIDADES 29
11. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PETH 30
11.1. INDICADORES 30
12. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 30
13. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN 30
14. VIGENCIA 31
15. TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL 31
16. CONTROL DE CAMBIOS 31
- **ANEXOS** 32

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 Empresa Industrial y Comercial del Estado, cuyo objeto es la programación, producción y operación de la red de radio y televisión pública, orientada al fortalecimiento del derecho a la información, la cultura y la diversidad del país.

La Coordinación de Gestión del Talento Humano de RTVC – Sistema de Medios Públicos, a través del presente Plan Estratégico de Talento Humano, define las líneas de acción que orientarán los proyectos, programas y prácticas de la gestión del talento humano durante la vigencia 2026, con el propósito de fortalecer el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), como un eje estratégico para el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 se enfoca en generar valor institucional mediante el fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y el bienestar integral de los servidores, promoviendo ambientes laborales saludables, motivadores y alineados con los principios del servicio público. Este enfoque busca impactar positivamente el compromiso, el desempeño y la productividad, contribuyendo a la mejora continua y al logro de los resultados organizacionales.

El presente documento se constituye en una herramienta de planificación, organización, ejecución y seguimiento de las acciones lideradas por la Coordinación de Gestión del Talento Humano, orientada a una gestión estratégica, eficiente y articulada, que permita cerrar brechas identificadas a partir de los diagnósticos institucionales, el análisis de la población objetivo y las necesidades actuales y futuras de la entidad, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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	Talento Humano
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
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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
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 1499 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	Competencias

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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 de 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
Resolución No. 86 de 4 mayo de 2020	Adopta el Plan de Incentivos para colaboradores de RTVC.	Plan de Incentivos
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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 0136 (24 de abril de 2023)	Por medio de la cual se adoptan lineamientos en materia de capacitación, incentivos, bienestar y estímulos para los servidores públicos de Radio Televisión Nacional de Colombia -RTVC SAS.	Plan de Bienestar y capacitación
Resolución No.0137 (24 de abril de 2023)	Por la cual se adopta el plan de incentivos para colaboradores de -RTVC- y se deroga la resolución 086 de 2020.	Plan de Bienestar y capacitación
Resolución No. 0123 (11 de abril de 2023)	Por la cual se reglamenta el Trabajo en Casa en Radio Televisión Nacional de Colombia -RTVC SAS-	Plan de bienestar
Resolución No.0145 (3 de mayo de 2023)	Por la cual se reglamenta el Teletrabajo en Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC SAS.	Plan de bienestar

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de RTVC tiene como objetivo orientar y fortalecer la gestión integral del talento humano de la entidad durante la vigencia 2026, optimizando la administración del capital humano, tanto de los servidores públicos como de los contratistas y prestadores de servicios, mediante la ejecución articulada de los planes, programas y estrategias que lo conforman.

El alcance del PETH comprende todas las etapas del ciclo de vida del talento humano, desde la identificación, análisis y priorización de necesidades de cada uno de sus componentes, hasta la ejecución, seguimiento, evaluación y control de las acciones definidas, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos institucionales aplicables.

Asimismo, el PETH se concibe como un instrumento dinámico, flexible y orientado a resultados, que permite a la Coordinación de Gestión del Talento Humano responder de manera oportuna a los cambios del entorno organizacional, normativo y estratégico, promoviendo el desarrollo integral, el bienestar, la productividad y el compromiso del talento humano, en coherencia con los objetivos misionales y estratégicos de RTVC – Sistema de Medios Públicos.

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO

En el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 se redefinió la Misión y visión de la siguiente manera:
En el marco del Plan Estratégico Institucional 2023-2026, RTVC redefinió su misión y visión con el propósito de consolidarse como el referente global en la gestión del Sistema de Medios Públicos, integrando la radio, la televisión y las nuevas plataformas de comunicación. Esta

orientación estratégica posiciona a la entidad como un actor clave en la creación, producción y transmisión de contenidos de alto valor cultural, educativo, informativo y de entretenimiento para la ciudadanía, promoviendo el desarrollo sostenible, la consolidación de la paz total y el respeto por la dignidad humana, con énfasis en la diversidad étnica, cultural y social del país.

La misión y visión institucionales se sustentan en el uso estratégico de las tecnologías de la información, la innovación permanente y la gestión de un talento humano altamente calificado, así como en la prestación del servicio de asistencia técnica en materia de comunicación a los grupos de valor, contribuyendo a su crecimiento, fortalecimiento y sostenibilidad.

Desde el Plan Estratégico de Talento Humano, se contribuye de manera directa a la apropiación y vivencia de los valores institucionales de RTVC: Transparencia, Creatividad, Felicidad, Innovación, Equidad, Pluralidad, Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, como pilares fundamentales para el fortalecimiento de la cultura organizacional. En este sentido, el PETH promueve prácticas y principios de acción orientados al fortalecimiento del sentido de pertenencia en el servicio público, así como a la prevención, identificación y gestión de posibles conflictos de interés, en coherencia con los lineamientos de integridad y buen gobierno.

De acuerdo con lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano facilita y apoya el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2023-2026, mediante la formulación e implementación de planes, programas y acciones que aportan al logro del objetivo estratégico institucional número cinco (5): *Potenciar la gestión organizacional y empresarial a través de la eficiencia de los procesos, la innovación, la adopción de buenas prácticas y el desarrollo de las capacidades del talento humano.*

Lo anterior se materializa a través de la definición de lineamientos y estrategias orientadas al fortalecimiento del gobierno corporativo, su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y la implementación de acciones en las diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Estas acciones buscan fortalecer las capacidades personales y laborales de los colaboradores, mejorar la calidad en la prestación del servicio y promover modalidades de trabajo flexibles como el trabajo en casa, la virtualidad y el esquema híbrido (presencial-virtual), en concordancia con la estrategia institucional.

Asimismo, el PETH impulsa la gestión del conocimiento y la innovación como ejes transversales de reflexión, análisis y acción permanente, que permiten repensar de manera continua la actividad institucional, los procesos, las metodologías y el quehacer misional, favoreciendo la implementación de buenas prácticas orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional y a la mejora de la oferta institucional dirigida a la ciudadanía.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión integral del talento humano de RTVC durante la vigencia 2026, mediante la formulación e implementación de políticas, estrategias, planes y acciones que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos y colaboradores a lo largo de las etapas del ciclo de vida del servicio público (ingreso, desarrollo y retiro), en coherencia con la estrategia institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas del Gobierno Nacional vigentes.

Lo anterior, con el propósito de potenciar las capacidades personales, técnicas y comportamentales del talento humano, fomentar entornos laborales saludables, incluyentes y motivadores, y mejorar la calidad en la prestación del servicio a través de modalidades de trabajo flexibles como el trabajo en casa, la virtualidad y el esquema híbrido (presencial-virtual), asegurando la adaptación a las nuevas dinámicas laborales y el aporte efectivo de los colaboradores al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de RTVC – Sistema de Medios Públicos.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar un proceso de selección transparente, que asegure la contratación de talento humano adecuado para cada posición, reduciendo la rotación y mejorando la adaptación de nuevos colaboradores a la cultura organizacional.
- Implementar y fortalecer procesos de vinculación y selección transparentes, objetivos y meritocráticos, que permitan la incorporación del talento humano idóneo para cada cargo, contribuyendo a la disminución de la rotación, la adecuada adaptación de los nuevos colaboradores y el fortalecimiento de la cultura organizacional de RTVC.
- Diseñar, ejecutar y evaluar programas de capacitación, formación y desarrollo integral, orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y estratégicas, acordes con los perfiles de los cargos y las necesidades actuales y futuras de la entidad.
- Establecer e implementar un programa de retiro y desvinculación planificada, dirigido a los servidores públicos próximos a pensionarse o retirarse, que facilite la transferencia de conocimiento, la gestión del saber institucional y la disminución del riesgo de pérdida de conocimiento crítico para la organización.
- Promover la participación activa y permanente del talento humano en las actividades, programas y estrategias definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, mediante modalidades presenciales, virtuales y asincrónicas, con el fin de fortalecer las capacidades institucionales y contribuir al logro de los objetivos misionales y estratégicos de RTVC.

6. COMPONENTES

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

- Plan de Previsión: El proceso de selección y vinculación de servidores públicos se diseña acogiendo la normatividad, 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.

El objetivo principal de este plan es garantizar la adecuada gestión del Talento Humano, determinando los procesos de selección y contratación (vinculación) de los servidores públicos, con el fin de satisfacer las necesidades del servicio que debe prestar RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA -RTVC S.A.S , asegurando que las personas vinculadas posean la educación, experiencia y competencias requeridas para desempeñar las funciones asignadas y que apuntan al cumplimiento de la misión institucional.

Así mismo, establece la disponibilidad de los recursos necesarios para garantizar el ciclo de vida del servidor público de la entidad, contando con el presupuesto de acuerdo al cálculo de los empleos necesarios, con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones.

Relación del Plan de Previsión y MIPG

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	Se enlaza con la Dimensión del Talento Humano, es el mecanismo que permite a RTVC proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional y la plataforma estratégica, mejorando las condiciones laborales de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Permite implementar la Política Operacional, contribuyendo al desarrollo del Talento Humano y su promoción institucional.
Política de Integridad	Constituye un proceso que se realiza con transparencia, seleccionando personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para ocupar las vacantes al interior de la entidad.

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Plan Estratégico de Talento Humano	Contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el Talento Humano de RTVC SAS.

- Plan de Bienestar Social e Incentivos: Se concibe de manera integral el diseño de nuestro programa, abarcando dimensiones psicosociales, culturales y deportivas que se fusionan armoniosamente, a través de la planificación de actividades estratégicas. Estas actividades, tienen como objetivo principal crear, mantener y propiciar mejoras significativas en las condiciones laborales; así como, en la calidad de vida personal y familiar de nuestros colaboradores. La planificación detallada de estas acciones se orienta a lograr un impacto positivo en diversos aspectos, tales como: el aumento de la satisfacción laboral, la motivación y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

  Entendiendo que el bienestar integral de nuestros colaboradores es esencial para potenciar su compromiso y contribuir al éxito de la institución; además, dentro de nuestras acciones planificadas, se incorporan espacios de reconocimiento destinados a exaltar el compromiso y la labor destacada de cada servidor público. Estos momentos de reconocimiento no solo celebran los logros individuales, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y camaradería en nuestra comunidad laboral.
- 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: Se define como un proceso estratégico, ejecutado de manera organizada y sistémica, con el propósito de adquirir y desarrollar conocimientos y habilidades específicas pertinentes al desempeño laboral. Esta iniciativa, se crea como un pilar esencial para potenciar y optimizar el talento humano; transformándolo, en una valiosa ventaja competitiva que aporta significativamente al logro de los objetivos

generales de la entidad y aspira a que el desempeño general del talento humano esté alineado con las metas y valores de la entidad.

A través de este Plan, buscamos no solo llenar brechas de conocimiento, sino también fomentar el desarrollo continuo de habilidades que impulsen la excelencia en la ejecución de tareas y responsabilidades.

Así, el Plan de Capacitación y Entrenamiento se posiciona como un instrumento clave para nutrir y fortalecer las capacidades individuales y colectivas; en última instancia, contribuyendo al crecimiento y éxito sostenible de la organización.

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

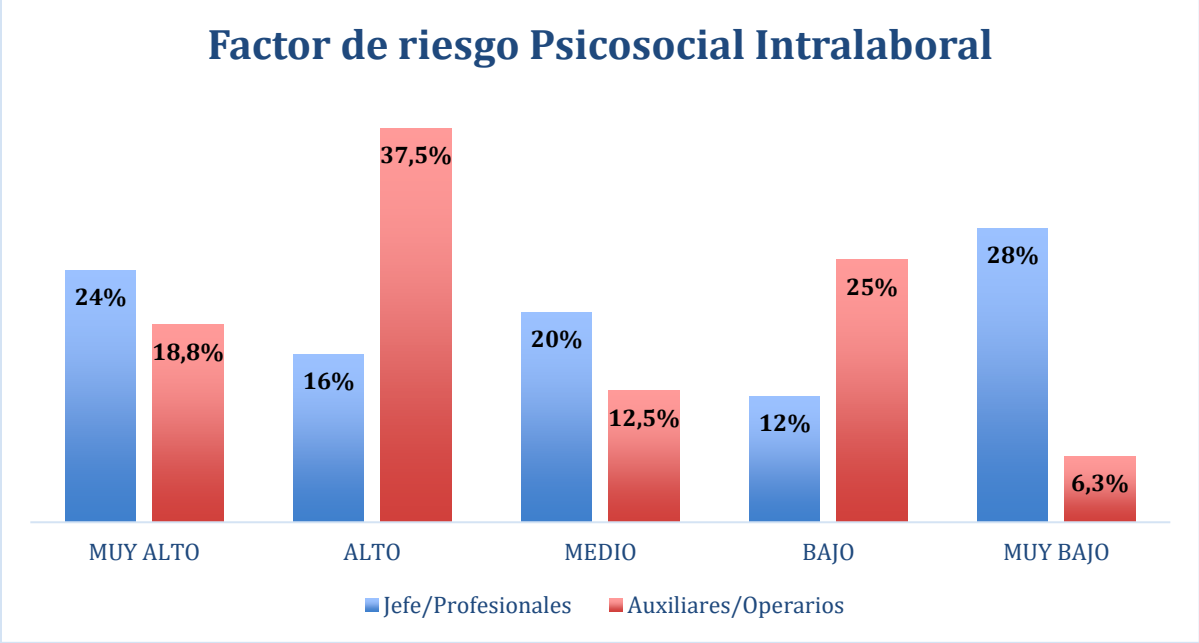
Con el fin de generar un plan de acción propio de la gestión de la Coordinación de Talento Humano, se tienen en cuenta la información de los resultados de las diferentes encuestas y mediciones de las instancias externas y las necesidades que dan lineamientos propios para el bienestar y cuidado de los servidores públicos; arrojando los siguientes resultados:

Resultado Batería Riesgo Psicosocial

Durante la vigencia 2025 se realizó la evaluación de factores de riesgo psicosocial en RTVC, con la participación de 45 colaboradores, lo que representó una cobertura del 90 % y garantizó la representatividad de los resultados. La medición permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora en los factores intralaborales, extralaborales y en los niveles de estrés, diferenciando los resultados entre los grupos ocupacionales de jefaturas/profesionales y auxiliares/operativos.

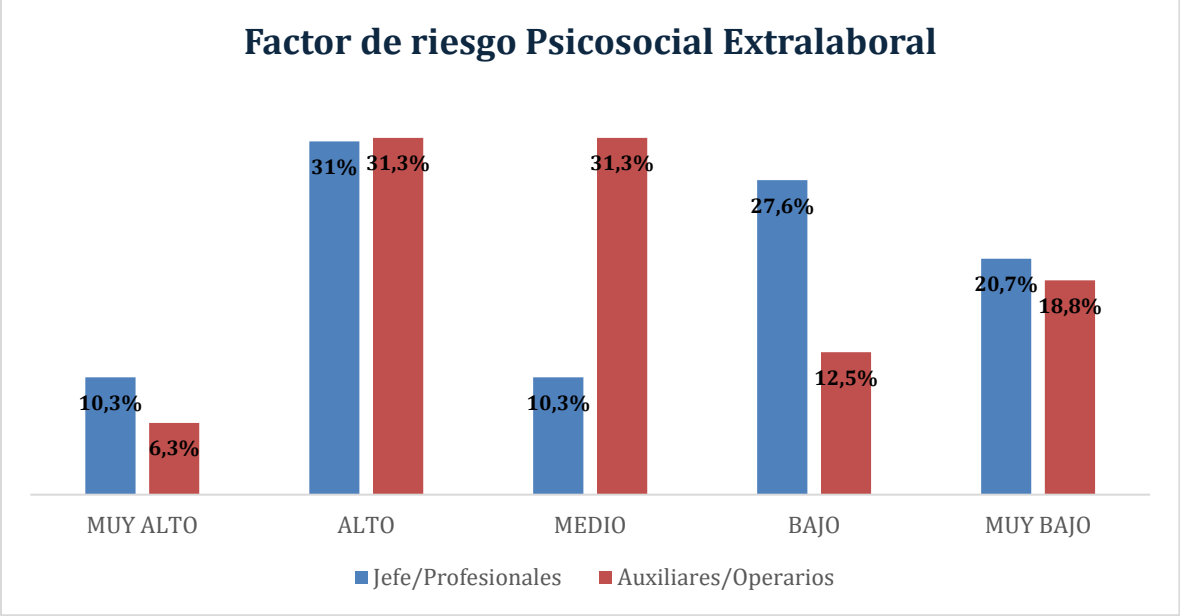
En el **componente intralaboral**, se evidencian percepciones más favorables en el grupo de jefaturas y profesionales, mientras que el personal auxiliar y operativo presenta mayores niveles de riesgo. Los principales factores críticos se relacionan con claridad del rol, retroalimentación del desempeño, autonomía, carga y ritmo de trabajo, demandas cognitivas y físicas, jornada laboral y reconocimiento. No obstante, se destacan fortalezas asociadas al sentido de pertenencia, las demandas emocionales y algunas percepciones positivas sobre liderazgo y relaciones interpersonales, que actúan como factores protectores.

Puntaje General de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral:



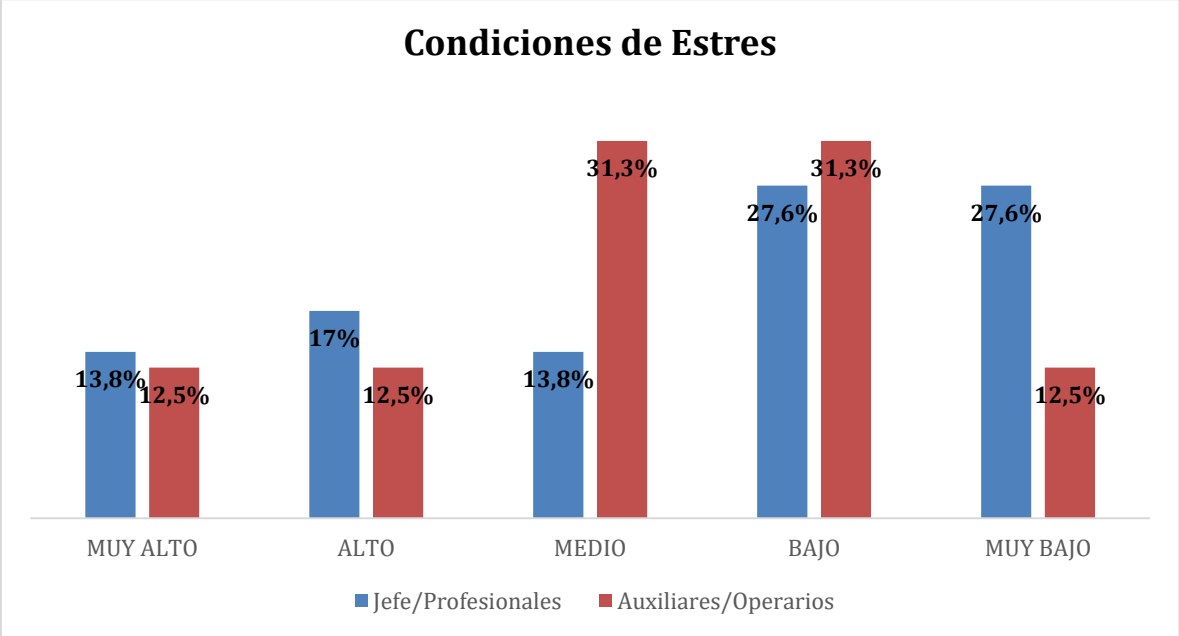
Fuente: Elaboración CCF Compensar

En el **componente extralaboral**, ambos grupos identifican condiciones externas que pueden afectar el bienestar, especialmente en aspectos como el tiempo disponible fuera del trabajo, las condiciones del entorno y los desplazamientos. Como elementos positivos, se resaltan las relaciones familiares y la situación económica del grupo familiar, así como estrategias individuales para manejar la influencia del entorno extralaboral sobre el desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

Respecto al **estrés**, los resultados muestran que una proporción relevante de trabajadores presenta niveles de riesgo medio, alto o muy alto (56 % del grupo auxiliar/operativo y 45 % del grupo de jefaturas/profesionales), lo cual refleja la interacción de factores laborales, personales y extralaborales que pueden impactar el bienestar y la productividad.



Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

En términos estratégicos, los resultados de la medición constituyen un insumo clave para el **Plan Estratégico de Talento Humano 2026**, orientando la priorización de acciones enfocadas en el fortalecimiento del liderazgo, la comunicación, la gestión de la carga laboral, el reconocimiento, la conciliación trabajo–vida personal y la promoción de la salud mental, en coherencia con el SG-SST y el enfoque de mejora continua.

Comparativo mediciones año 2023-2025

El análisis comparativo de la medición de riesgo psicosocial entre los años 2023 y 2025 evidencia avances en varias dimensiones del componente intralaboral, especialmente en el grupo de jefaturas y profesionales, donde se observa un aumento de los niveles sin riesgo y una disminución de los riesgos alto y muy alto, particularmente en las dimensiones de liderazgo y retroalimentación del desempeño.

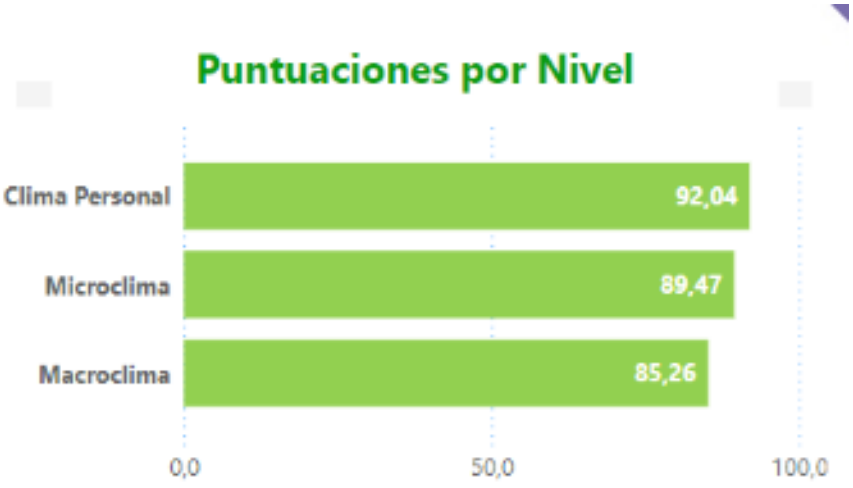
No obstante, en el grupo auxiliar y operativo persisten niveles relevantes de riesgo medio y alto, principalmente en aspectos relacionados con liderazgo, relaciones sociales y retroalimentación, lo que señala la necesidad de fortalecer las estrategias de comunicación, acompañamiento y gestión del desempeño hacia este grupo poblacional.

En términos generales, los resultados indican una evolución positiva frente a la medición anterior, pero también confirman la importancia de priorizar acciones focalizadas que contribuyan a reducir las brechas entre grupos ocupacionales y a consolidar entornos de trabajo saludables, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano y del SG-SST.

DIMENSIONES	Grupo Ocupacional	Año 2023 Niveles de Riesgo					Año 2025 Niveles de Riesgo				
		Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Características del liderazgo	Jefes/Profes.	41,2%	5,9%	29,4%	14,7%	8,8%	62,5%	12,5%	12,5%	0%	12,5%
	Aux/Oper.	23,5%	5,9%	17,6%	29,4%	23,5%	31,3%	0%	18,8%	25%	25%
Relaciones sociales en el trabajo	Jefes/Profes.	29,4%	23,5%	20,6%	17,6%	8,8%	62,5%	0%	25%	12,5%	0%
	Aux/Oper.	17,6%	23,5%	29,4%	17,6%	11,8%	6,3%	18,8%	50%	0%	25%
Retroalimentación del desempeño	Jefes/Profes.	26,5%	32,4%	11,8%	11,8%	17,6%	50%	12,5%	12,5%	25%	0%
	Aux/Oper.	17,6%	29,4%	11,8%	35,3%	5,9%	6,3%	6,3%	6,3%	56,3%	25%
Relación con colaboradores	Jefes/Profes.	52,9%	5,9%	26,5%	11,8%	2,9%	21,1%	26,3%	15,8%	31,6%	5,3%

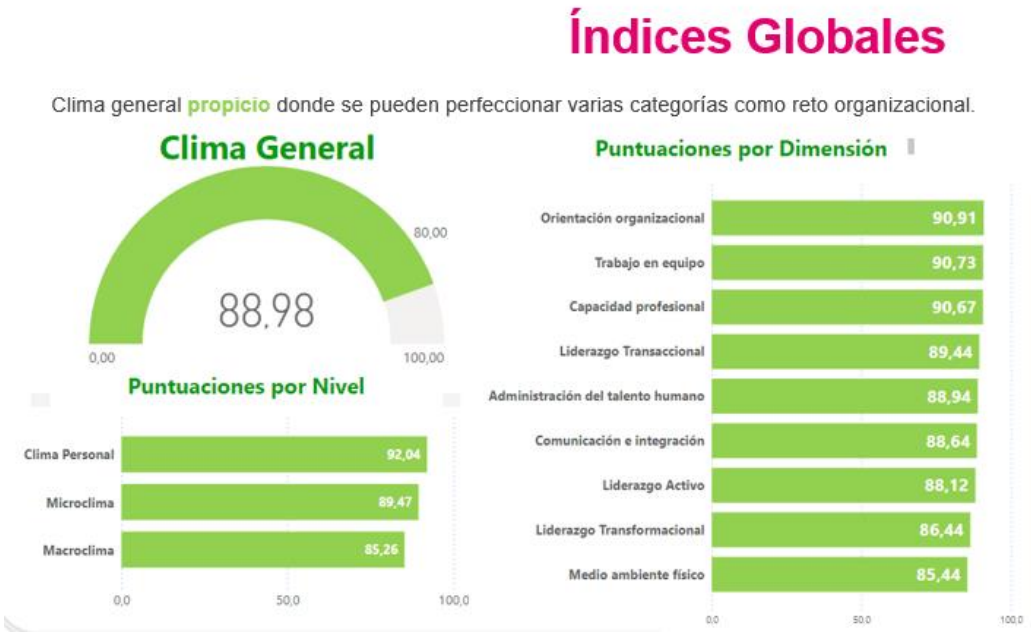
Resultado Batería Encuesta Clima Organizacional

Esta encuesta fue realizada en las fechas del 28 de noviembre al 18 de diciembre de 2023; en donde participaron 57 servidores públicos y 309 contratistas, la cual fue realizada con el apoyo del proveedor Compensar (Caja de Compensación Familiar); esto con el fin de evaluar las percepciones que los colaboradores tienen frente a las políticas, prácticas, procesos y aplicación de valores que se manejan en RTVC. A su vez, la encuesta tuvo tres niveles de evaluación *Macroclima* que hace referencia a las percepciones de la entidad en su imagen conjunta, *Microclima* que indica las percepciones del equipo de trabajo e interacción con otros equipos y *Clima Personal* que corresponde a las percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad; los cuales obtuvieron una puntuación de un clima personal favorable y un microclima y macroclima propicio.



Fuente: Caja de Compensación Familiar Compensar

Por tanto, el resultado general de la encuesta indica que los temas a fortalecer son el medio ambiente físico y los diferentes estilos de liderazgo (activo, transaccional y transformacional) en la mayoría de las áreas de la Institución.

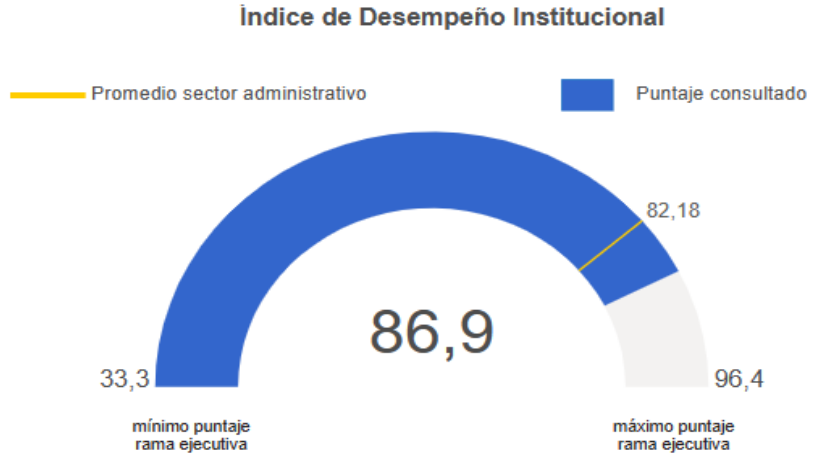


Fuente: Caja de Compensación Familiar Compensar

A su vez, los colaboradores sugirieron: poder tener modalidad de trabajo híbrida o teletrabajo, establecer un organigrama por áreas con el fin de definir los roles, reconocimiento y valor de las propuestas e ideas de las mujeres, desconexión laboral, mejoramiento en procesos de contratación y entrega de insumos para los colaboradores que ingresan a RTVC; también, recalcan nuevamente el tema de los espacios físicos en cuanto a las condiciones y alcance para todos los colaboradores.

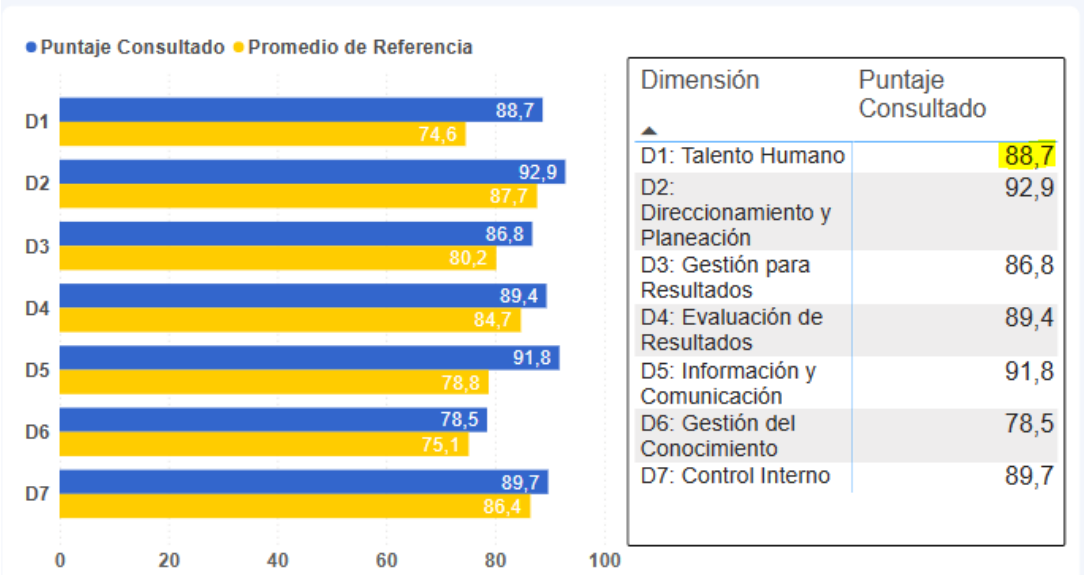
Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG

La Coordinación de Gestión de Talento Humano reportó el 88.7% 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 y a nivel general el puntaje fue de 86,9.



Nota 1 : El promedio del sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Fuente: FURAG



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento Humano	88,7
D2: Direccionamiento y Planeación	92,9
D3: Gestión para Resultados	86,8
D4: Evaluación de Resultados	89,4
D5: Información y Comunicación	91,8
D6: Gestión del Conocimiento	78,5
D7: Control Interno	89,7

Fuente: FURAG

Encuesta sobre Medio Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (Resultados 2023)

Esta encuesta permite evaluar la percepción que tienen los servidores públicos con respecto al ambiente y el desempeño en las entidades donde laboran, dando su concepto desde su experiencia laboral y personal; es de anotar, que se realiza anualmente a colaboradores que lleven en entidades públicas más de 6 meses con tipo de vinculación de libre nombramiento, carrera administrativa y provisionalidad. Para este caso, se aplicó entre los meses de julio a septiembre de 2023 a 26.530 servidores de orden nacional y 11.595 servidores de gobernaciones y alcaldías; los cuales fueron agrupados por cargos directivo/asesor, profesional/técnico y asistencial. Allí se evaluaron dos ejes temáticos: 1. Ambiente Institucional que abarca la experiencia personal del trabajo y la Gestión del Talento Humano. 2. Desempeño Institucional el cual se basa en la percepción que tienen los servidores con respecto a la capacidad de abordar temas como el uso de tecnología e información, gestión de la entidad, rendición de cuentas y prevención de prácticas irregulares por parte de las entidades.

Se aclara que los resultados que se expondrán a continuación son de la información a nivel nacional y no particular de la entidad (RTVC), pero son insumo para la planeación del PETH 2026.

Los resultados para el primer eje *Ambiente institucional se* evidencia que aproximadamente un 70% de los servidores públicos consideran que si cuentan con un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral; a su vez, es más del 80% que cuentan con modalidad de trabajo presencial y asisten todos los días a la oficina o lugar de trabajo, mencionando que no presentan ninguna dificultad para laboral remotamente. Con respecto a los aspectos que se manejan desde la Gestión del Talento Humano, el 60% de los encuestados mencionan que cuentan con oportunidades para desarrollar su carrera laboral basados en su educación, desempeño y años de experiencia; aunque una minoría responde que se puede tener crecimiento por un contacto (amigo o familiar) o una persona con vínculos políticos.

Con respecto a la evaluación de desempeño el 70% de colaboradores manifestaron que los objetivos fueron acordados con el líder y se tuvo un espacio para revisar los resultados entre el colaborador y el líder; sin embargo, en cuanto a la expectativa de permanencia en la entidad donde laboran, el 50% de los encuestados refieren que desean permanecer toda la vida en la entidad, seguido del 25% de colaboradores que solo desean estar por los próximos 3 años; los colaboradores que no desean seguir en la entidad refieren que es por temas de desarrollo profesional, remuneración, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y falta de incentivos o reconocimientos.

Para el caso del segundo eje *Desempeño Institucional,* todos los colaboradores cuentan con una herramienta tecnológica para el desarrollo de sus funciones, bien sea un computador de escritorio, videollamadas, trabajo colaborativo, VPN, portátil, celular o tablet, acompañado de diferentes aplicaciones móviles y de escritorio. Con respecto a la gestión de la entidad, el 100% de los encuestados ha realizado capacitaciones de índole normativo (ejes establecidos por el Gobierno nacional) y de gestión del conocimiento e innovación; sin embargo, en el tema de rendición de cuentas más del 50% de los colaboradores, indican no haber participado o recibir información sobre este tema en el último año y con respecto a los canales de servicio, les gusta más dirigirse

presencialmente a las oficinas requeridas, ya que consideran que se aclaran las dudas de manera rápida. Por último; con respecto a la prevención de prácticas irregulares, el 40% de los colaboradores manifiestan que la primera persona a la que acudirían si se presenta un caso de corrupción sería a su jefe, seguido de la oficina de control interno y la de control interno disciplinario, y utilizarían la medida de protección; para este caso, el 50% aproximadamente de los encuestados denunciarían esta irregularidad; el otro porcentaje no lo haría por miedo a represalias a nivel laboral o personal.

Por tanto, las encuestas mencionadas nos permiten ver un panorama general con respecto a las expectativas de bienestar que esperan los colaboradores en su lugar de trabajo; a través de sus etapas de servicio: ingreso, desarrollo y retiro. Es por ello, que los puntos que se entrelazan en las encuestas y que se deben trabajar en este PETH 2026 son: la desconexión laboral, el equilibrio laboral, personal y familiar, el reconocimiento, los incentivos, la compensación, la comunicación, el liderazgo y opción de trabajo en modalidad híbrida o virtual.

Nota: Los resultados de la encuesta los podrá conocer en el siguiente link Mercado (dane.gov.co)

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*".

Está constituida 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.

Actualmente, RTVC cuenta con una planta de 59 colaboradores activos que, de acuerdo a la encuesta de perfil sociodemográfico desarrollada por la Coordinación de Talento Humano

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

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 2023, 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 2026, 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 2026

Para la formulación de los planes que conforman el PETH 2026, se tuvieron en cuenta las metodologías establecidas por el DAFP como: “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”, “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030”; “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”, “Matriz_geth_version_4_8_ajustada_junio.xlsx”* y los respectivos ejes formulados para cada plan. Los ejes correspondientes a cada uno de los planes que conforman el PETH de RTVC 2026, son los siguientes:

Tabla 7: Ejes estratégicos guías metodológicas DAFP

Planes	EJES				
Bienestar Social e Incentivos	Equilibrio psicosocial	Salud Mental	Diversidad e inclusión	Transformación digital	Identidad y vocación por

Planes	EJES				
					el servicio público
Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión de Riesgos	Medicina Preventiva y del Trabajo	Seguridad Industrial	Mejora Continua	
Plan de Capacitación y Entrenamiento	Paz total, memoria y derechos humanos	Territorio, vida y ambiente	Mujeres, inclusión y diversidad	Transformación digital y cibercultura	Probidad, ética e identidad de lo público

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026.

Para la vigencia 2026, 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

10.1.2 OBJETIVO GENERAL

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

10.1.3 EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

Tabla 8. Empleos por Nivel Jerárquico

NIVEL	EP- LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TRABAJADORES OFICIALES	TOTAL	%
DIRECTIVO	4	-	4	6
EJECUTIVO	-	28	28	39
ASESOR	3	-	3	4
PROFESIONAL	2	13	15	21
TÉCNICO	-	22	22	31

TOTAL	**9**	**63**	**72**	**100**

Fuente Elaboración propia Base de datos Talento Humano corte 14 de enero 2026

10.1.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES

Tabla 9. Empleos Vacantes 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
TOTAL	**8**	**1**	**9**

Fuente Elaboración propia Base de datos Talento Humano corte 31 de diciembre 2025

Tabla 10. Empleos vacantes de trabajadores oficiales

TRABAJADORES OFICIALES			
ITEM	**PROVISTOS**	**VACANTES**	**TOTAL**
TRABAJADORES OFICIALES	51	12	63
EMPLEADOS PÚBLICOS	8	1	9
TOTAL	**59**	**13**	**72**

Fuente Elaboración propia Base de datos Talento Humano corte 31 de diciembre 2025

Analizando la tabla anterior, se evidencia que la planta se encuentra cubierta en un 81,94% y un 13,06% corresponde a las 13 plazas por cubrir; esta información es a corte 31 de diciembre de 2025.
La información anteriormente mencionada, permite a la Gerencia y a la Coordinación de Gestión de Talento Humano determinar las necesidades de personal, para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad e ir planeando cada proceso de selección y vinculación de acuerdo a los lineamientos de RTVC SAS.

10.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

10.2.1 OBJETIVO GENERAL

Incentivar la participación activa de todos los servidores con el fin de mejorar las condiciones laborales, fomentar el trabajo en equipo, fortalecer la camaradería, facilitar el esparcimiento, estimular la creatividad, generar un compromiso institucional arraigado, cultivando un fuerte sentido de pertenencia y promoviendo el orgullo de formar parte de la organización; por medio, de la ejecución de las actividades planeadas dando respuesta a los requerimientos del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 establecidos por la Función Pública y el Gobierno Nacional.

10.2.2 ACTIVIDADES DE BIENESTAR PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2026

Tabla 11. Resumen general Actividades Plan de Bienestar 2026

PLAN DE BIENESTAR 2026			
No	**Actividad**	**Eje PNB**	**Eje Interno**
1	Torneo de Tenis de mesa	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades deportivas
2	Torneo de Bolirrana	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades deportivas
3	Medición de Clima Organizacional	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Actividades de Cultura Organizacional
4	Dia de la Mujer	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
5	Día del Hombre	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
6	Torneo de Bolos	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades deportivas
7	Salida de aventura	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades vacacionales y recreativas
8	Taller de Servicio	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
9	Caminatas ecológicas	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades vacacionales y recreativas
10	Dia de la Madre	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
11	Torneo de Fútbol 5 Mixto	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades deportivas
12	Plan de incentivos	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Actividades de Cultura Organizacional
13	Día de la Familia	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades de Cultura Organizacional
14	Feria de servicios, de vivienda, de emprendimiento y financiera	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
15	Dia del Padre	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
16	Día del Servidor Público	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Actividades de Cultura Organizacional

PLAN DE BIENESTAR 2026			
No	**Actividad**	**Eje PNB**	**Eje Interno**
17	Reconocimientos por participación actividades de cultura organizacional	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Actividades de Cultura Organizacional
18	Taller de Adaptación laboral	Eje 4: Transformación Digital	Actividades de Cultura Organizacional
19	Taller de Cambio organizacional	Eje 4: Transformación Digital	Actividades de Cultura Organizacional
20	Capacitación Enfoque Diferencial	Eje 3: Diversidad e Inclusión	Actividades de Cultura Organizacional
21	Taller de recetas saludables	Eje 2: Salud Mental	Promoción y prevención de la salud
22	Promoción y prevención Conciliación vida familiar y laboral	Eje 2: Salud Mental	Promoción y prevención de la salud
23	Dia del amor y la amistad	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
24	Actividades para hijos adolescentes	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades vacacionales y recreativas
25	Vacaciones recreativas	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades vacacionales y recreativas
26	Día de los niños – Halloween	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades vacacionales y recreativas
27	Olimpiadas criollas	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades vacacionales y recreativas
28	Feria artesanal y gastronómica	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Actividades vacacionales y recreativas
29	Taller de prepensionados	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Actividades fechas especiales
30	Bienvenida a la Navidad	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Actividades fechas especiales
31	Celebración de cumpleaños	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Actividades fechas especiales
32	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	Eje 2: Salud Mental	Promoción y prevención de la salud

10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST

10.3.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar el plan de trabajo de la vigencia 2026, con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos del SGSST; el cual, debe identificar claramente 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

Documento adjunto

10.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

10.4.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar el aprendizaje continuo y la potencialización de habilidades y competencias de los colaboradores de Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC - S.A.S.; a través de la oferta académica, la cual contiene congresos, seminarios, talleres y/o cursos. Esto con el fin de incrementar significativamente los niveles de productividad, aportar al proceso de transformación del Talento Humano, fortalecer la capacidad de adaptación y la excelencia en el desempeño de sus funciones.

10.4.2 CAPACITACIONES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2026

Tabla 12. Resumen General Actividades programadas PIC RTVC

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN 2026	
MÓDULO	**TEMA**
Gobierno Digital	Arquitectura empresarial y procesos
	Gobierno y estrategia TI
	Gestión de servicios
	Ciberseguridad y privacidad
	Datos y analítica Proyectos
	Contratación
	Finanzas
	Herramientas Tech
Redacción y escritura	Elaboración de informes
	Lenguaje Radial
	Creación de guiones y narrativas
Contratación pública	Reformas laborales actuales

PLAN DE CAPACITACIÓN 2026	
MÓDULO	**TEMA**
	Términos judiciales
	Consultas para seguimiento judicial
Habilidades blandas	Liderazgo
	Trabajo en equipo y colaborativo
	Convivencia
	Comunicación asertiva
	Colaboración técnica
Herramientas Tecnológicas	Profundización en herramientas ofimáticas
	Seven
Excel	Excel básico
	Excel Intermedio
	Big data
Inteligencia Artificial	Automatización
	Competencias IA
Atención de servicio al cliente	Establecer las pautas que corresponden a legislación, acceso, protocolos y pautas de comportamiento de un servidor público frente al relacionamiento con el ciudadano, correspondiendo a los procedimientos internos.
	Gestión de clientes internos y externos
Servicio al ciudadano	Lenguaje Claro e incluyente
	Atención inclusiva y diversa con enfoque diferencial, territorial y poblacional
	Canales de atención y encuestas de satisfacción y/ o percepción (Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana).
	Trato digno con enfoque de derechos
	Protocolos de servicio y relacionamiento con la ciudadanía para todos los canales de atención, incluyendo normatividad.
	Caracterización de ciudadanía y grupos de valor.
	Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)
Política de Transparencia y acceso a la información:	Prevención y lucha contra la corrupción
	Acceso a información publicada en la sede electrónica de la entidad.
Política de racionalización de tramites	Trámites y servicio dispuestos por la entidad.
Política de Participación ciudadana	Rendición de cuentas
	Evaluación de la Gestión Pública con Enfoque Basado en Derechos Humanos (veedurías ciudadanas y control social)
	Mecanismos de participación ciudadana
	Instancias de participación ciudadana

PLAN DE CAPACITACIÓN 2026	
MÓDULO	**TEMA**
Gestión ambiental	Actualización y comprensión de la legislación vigente
	Gestión Integral de Residuos (PGIR) interno
	Separación en la fuente
	Almacenamiento y disposición final adecuada de residuos ordinarios y peligrosos
	Cultura de consumo responsable y eficiencia energética/hídrica para reducir la huella ambiental
Gestión de Auditorias	Ejecución de Auditorías, Informes de Ley, Informes de Seguimiento y Verificación
	Desarrollo de informes de auditoría, informes de ley, informes de seguimiento y verificación.
Otras capacitaciones	Derechos de autor, conexos e implicaciones legales Fortalecimiento y Capacitación en materia Tributaria
Capacitación Radial	Capacitación en manejo de consolas, automatización de programación, software libre para radios, producción de contenidos radiofónicos, también formación comunitaria, edición, grabación y narrativas para la paz. Formación integral en física del sonido, edición digital, manejo de consolas y realización de programas.
	Uso de herramientas tecnológicas que usamos en radio, liderazgo, elaboración de informes, técnicas de producción de campo y audio, técnicas de voz y dicción, edición de audio
	Gestión y diagnóstico avanzado de sistemas de transmisión y transporte de señales digitales.
Oferta Sector público	SENA-MIPG-DAFP
	Divulgación de la Oferta del sector Función Pública
	Bilingüismo
	Actualización en MIPG
	Programa de Transparencia y Ética Pública
	Convenio SENA

10.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO – ACUERDOS DE GESTIÓN

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, con el fin de contribuir al adecuado cumplimiento de sus funciones y al logro de los objetivos institucionales. Este proceso tiene como propósito apoyar el desarrollo, la formación y el seguimiento del desempeño del talento humano dentro de la organización, en el marco de la mejora continua.

Los resultados del proceso de evaluación del desempeño constituyen un insumo para la formulación de planes, programas y acciones lideradas por la Coordinación de Gestión de Talento Humano, orientadas al fortalecimiento institucional. En este sentido, la evaluación del

desempeño se fundamenta en los principios de mérito, objetividad e igualdad, y se soporta en la conformación de un portafolio de evidencias que permita sustentar el nivel de cumplimiento de los compromisos establecidos.

En este contexto, RTVC aplicará el procedimiento de **Evaluación de Desempeño** exclusivamente al **Asesor(a) de Control Interno**, evaluación que será realizada directamente por la **Presidencia**, de conformidad con la normatividad vigente y las disposiciones del Sistema de Gestión de Calidad. Dicho procedimiento fue adoptado mediante la **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".

Por su parte, para los **directivos de RTVC**, el seguimiento y medición del desempeño se realizará a través de la suscripción y evaluación de **acuerdos de gestión**, los cuales permitirán establecer compromisos, metas e indicadores alineados con los objetivos estratégicos de la entidad y facilitarán el seguimiento a los resultados de su gestión.

10.5.1. OBJETIVO GENERAL

Generar información que sirva de insumo para la formulación de planes de incentivos, estímulos y capacitación, así como para el fortalecimiento de la gestión institucional, mediante la evaluación del desempeño del Asesor(a) de Control Interno y la aplicación de acuerdos de gestión a los directivos de RTVC.

10.5.1. ACTIVIDADES

Tabla 13. Actividades Programadas Componente Evaluación del Desempeño

ACTIVIDAD	MES	RESPONSABLE
Recepción de evaluaciones de la vigencia	Febrero	Presidencia
Publicación de resultados de la vigencia	Abril	
Medición eficacia evaluación de la vigencia	Mayo	
Apertura fase de Concertación de compromisos de la vigencia	Febrero y Marzo	
Apertura Evaluación de desempeño de la vigencia	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, denominada Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), en su versión II. Este sistema contiene

información relacionada con el talento humano al servicio de las entidades públicas, incluyendo hojas de vida, declaraciones de bienes y rentas, registro de conflictos de interés, 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 el monitoreo y seguimiento del SIGEP; por lo cual, dichas actividades se encuentran incluidas en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.

El Decreto 1083 de 2015, en sus artículos 2.2.17.1 al 2.2.17.12, regula 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, garantizando la obtención de información veraz y oportuna, que permita 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, así como el seguimiento, monitoreo y control de las hojas de vida del personal; de verificar la declaración de bienes y rentas, el impuesto sobre la renta y complementarios, y el registro de los conflictos de interés, conforme a la Ley 2013 de 2019. Igualmente, vela porque las Personas Expuestas Políticamente (PEP) declaren su información financiera complementaria, de acuerdo con el Decreto 830 de 2021, y cumplan con la Declaración de Bienes y Rentas establecida en el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015, procurando que la información se encuentre actualizada y debidamente organizada en el SIGEP.

10.6.3 ACTIVIDADES

Tabla 14. Actividades Programadas Componente Monitoreo y Seguimiento SIGEP

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)	Hoja de vida – funcionarios nuevos: Dos (2) veces al año (semestral).	Coordinación de Gestión del Talento Humano y funcionarios
	Declaración de bienes y rentas: Una (1) vez al año (anual).	
	Declaración Ley 2013 de 2019: Una (1) vez al año (anual).	

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	RESPONSABLE
	Hoja de vida – seguimiento a funcionarios antiguos: Una (1) vez al año (anual).	
Verificación y actualización de la Hoja de Vida antes del ingreso y retiro de un funcionario	Cada vez que ingrese o se retire un funcionario	Coordinación de Gestión del Talento Humano

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión del Talento Humano

11. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PETH

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realiza a través del indicador establecido por la Coordinación de Planeación definido por el aplicativo vigente 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 2026.

11.1. INDICADORES

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.

12. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

- https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/Matriz_geth_version_4_8_ajustada_junio.xlsx/0d41bcf3-02c3-31e2-082e-6e1fbfa8a142?t=1688769307374
- Documentos Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) - EVA - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

13. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano será divulgado a los diferentes grupos de valor de la entidad a través de una estrategia de comunicación interna orientada a garantizar el conocimiento, la apropiación y la participación en los planes que lo conforman. Para tal fin,

se utilizarán diversos canales de comunicación, entre los cuales se encuentran el correo electrónico institucional, las redes sociales internas, y la intranet, medios mediante los cuales se socializará información general, cronogramas y contenidos relacionados con las actividades previstas en cada uno de los planes.

Adicionalmente, los líderes de cada una de las áreas cumplirán un papel fundamental en el proceso de divulgación, a través de mesas de trabajo y espacios de socialización con sus equipos, en los que se dará a conocer de manera detallada las actividades que conforman los diferentes planes del Plan Estratégico de Talento Humano. Estas acciones permitirán una comunicación directa y efectiva, facilitando la comprensión de los objetivos, alcances y beneficios de cada plan, y promoviendo la participación activa de los servidores y demás grupos de valor en su ejecución.

14. VIGENCIA

El presente Plan fue aprobado en sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 29 de enero de 2026.

15. TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL

Código Serie	Código Subserie	Nombre Serie	Nombre Subserie
510.36	10.36.10	Planes	Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano
510.39	510.39.03	Programa	Programas de Bienestar
510.39	510.39.04	Programa	Programas de Capacitación
510.39	510.39.05	Programa	Programas de Estímulos
510.39	510.39.07	Programa	Programas de Inducción y reinducción
510.39	510.39.08	Programa	Programas de Medicina Preventiva Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
510.39	510.39.08	Programa	Programas de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST

16. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha de aprobación	Fecha de Publicación
1	Creación del Documento	29/01/2026	29/01/2026
	Se realiza nuevamente el cargue del documento, se ajusta el código de acuerdo con la parametrización de SUITE VISIÓN, se incluye, control de cambios, así mismo dando cumplimiento a los lineamientos del manual de marca. V2 y la Guía de Administración de Información Documentada SIG.	05/10/2026	05/10/2026

- **ANEXOS**

- Plan de Previsión de Recursos Humanos PPRRHH RTVC 2026.docx
- Plan de Bienestar e Incentivos PB RTVC 2026.docx
- Plan Institucional de Capacitación PIC RTVC 2026.docx
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo PASST RTVC 2026.docx