

|                                                                                   |                                       |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                | Código:K-F-9                         |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        | Versión: 2                           |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 1 de 19 |

| DATOS GENERALES                                                                                                                   |      |                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------|
| <b>Fecha del Informe:</b> 7 de octubre 2026                                                                                       |      |                               |
| <b>Tipo de Informe:</b>                                                                                                           | Ley: | Seguimiento y/o Evaluación: X |
| <b>Título del Informe:</b> Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia y al cumplimiento de cuota de discapacidad RTVC 2026 |      |                               |
| <b>Proceso:</b> Gestión del Talento Humano.                                                                                       |      |                               |
| <b>Área:</b> Talento Humano                                                                                                       |      |                               |
| <b>Responsable del proceso:</b> Lina Lucía Leiva Castillo- Coordinadora Talento Humano                                            |      |                               |

## OBJETIVO:

Realizar seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia y al cumplimiento de la cuota de vinculación de personas con discapacidad en RTVC Sistema de Medios Públicos, durante el primer semestre de 2026, verificando la aplicación de los lineamientos establecidos para la selección, vinculación, permanencia y retiro del personal.

## PERÍODO DE EJECUCIÓN DEL SEGUIMIENTO:

Primer semestre 2026, comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio 2026.

## ALCANCE DEL SEGUIMIENTO:

El seguimiento comprende el período del 1 de enero al 30 de junio de 2026 y se orienta a verificar las actividades relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia en las etapas de ingreso, permanencia y retiro del personal, así como el cumplimiento de la cuota de vinculación de personas con discapacidad.

## CRITERIOS Y/O MARCO LEGAL:

**Ley 909 de 2004** - Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en lo que resulte aplicable a la naturaleza jurídica y régimen de personal de RTVC Sistema de Medios Públicos.

**Ley 1346 de 2009** – Por medio de la cual Colombia aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, que reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, la no discriminación por motivo de discapacidad y la obligación estatal de promover entornos laborales inclusivos y accesibles.

**Ley 1618 de 2013, artículo 13** – Establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y ordena la adopción de medidas de inclusión

|                                                                                   |                                       |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                | Código:K-F-9                         |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        | Versión: 2                           |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 2 de 19 |

laboral, acciones afirmativas y ajustes razonables, incluyendo obligaciones dirigidas a promover su acceso al empleo público.

**Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.12.2.1 a 2.2.12.2.4** – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila las disposiciones sobre vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, define su objeto, campo de aplicación, porcentaje de vinculación y reglas de seguimiento para las entidades estatales.

**Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.1.9** - Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, particularmente las disposiciones relacionadas con el empleo público, administración de personal, SIGEP, hojas de vida, declaración de bienes y rentas y demás obligaciones asociadas al ingreso y retiro del servicio.

**Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.12** - en las disposiciones relacionadas con la vinculación de personas con discapacidad en el sector público.

**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, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Establece la obligación de las entidades públicas de cumplir una cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad, calculada sobre la planta total de empleos de la entidad.

**Decreto 3912 de 2004** - Por el cual se aprueba la estructura de la Sociedad Radio Televisión Nacional de Colombia, RTVC y se determinan las funciones de sus dependencias.

**Decreto 3913 de 2004** – Por la cual se aprobó la planta de personal original de empleados públicos de Radio Televisión Nacional de Colombia (RTVC).

**Resolución 0445 del 27 de diciembre de 2021** – Por la cual se modifica en el sentido de compilar y actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de trabajadores oficiales de la Planta de Personal de la sociedad Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC.

**Resolución No. 028 de 2022** Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos Públicos de la Planta de Personal de Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC y se dictan otras disposiciones.

**Directiva 015 de 2022** - de la Procuraduría General de la Nación, relacionada con el fortalecimiento de la meritocracia, el empleo y la función pública en el Estado colombiano.

**Circular 017 de 2017** - de la Procuraduría General de la Nación es un exhorto preventivo expedido por el Procurador General de la Nación orientado al fortalecimiento de la meritocracia y el cumplimiento estricto de las obligaciones del empleo público.

**Política Operacional de Gestión de Talento Humano.**

**Demás requisitos vigentes aplicables internos y externos.**

## DESARROLLO:

En desarrollo del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno efectuó solicitud de información al proceso de Gestión del Talento Humano, por medio del memorando INRAVISION-I-2026-0002507, con el fin de verificar las actividades adelantadas durante el primer semestre

|                                                                                   |                                       |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                | Código:K-F-9                         |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        | Versión: 2                           |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 3 de 19 |

de 2026 frente al fortalecimiento de la meritocracia y el cumplimiento de la cuota de vinculación de personas con discapacidad en RTVC – Sistema de Medios Públicos del Estado Colombiano S.A.S. Para tal efecto, se habilitó una carpeta compartida destinada al cargue de los soportes documentales requeridos [Informe de seguimiento a Meritocracia y cuota de discapacidad - Vigencia 2026](#), los cuales fueron revisados conforme a su pertinencia, suficiencia y coherencia con los criterios normativos aplicables.

La verificación se realizó con base en los documentos remitidos por el área responsable, la relación de planta de personal, los soportes asociados a los procesos de ingreso, permanencia y retiro, la información disponible en SIGEP II y las evidencias aportadas sobre caracterización de discapacidad. Adicionalmente, se efectuó un muestreo para la revisión de expedientes de hojas de vida, con el propósito de verificar la existencia, integridad y coherencia de los soportes relacionados con la vinculación, el cumplimiento de requisitos y la trazabilidad documental.

## 1. FORTALECIMIENTO A LA MERITOCRACIA.

La verificación de este componente se estructuró conforme a las etapas del ciclo de vida laboral: ingreso, permanencia y retiro. El análisis se orientó a establecer si los registros aportados permiten evidenciar trazabilidad, aplicación de criterios objetivos y conservación documental de las actuaciones relacionadas con la administración del personal durante el primer semestre de 2026.

### 1.1 Ingreso.

El fortalecimiento de la meritocracia en la etapa de ingreso exige que la provisión de empleos y la vinculación de personal se sustenten en criterios objetivos de mérito, idoneidad y transparencia. Para este propósito, resulta fundamental que cada actuación cuente con soportes completos, legibles y trazables, que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, así como la adecuada formalización del proceso de vinculación.

En desarrollo de la verificación, la Oficina de Control Interno realizó la revisión física de los expedientes correspondientes a las 14 personas que ingresaron a RTVC durante el primer semestre de 2026. De este universo se seleccionó una muestra de 7 expedientes, en los cuales se verificaron, según su aplicabilidad, los soportes asociados a la provisión del empleo, la vinculación, el cumplimiento de requisitos, la hoja de vida, los certificados académicos, las pruebas técnicas o de conocimiento, los actos administrativos y demás documentos relacionados con el proceso de ingreso. Los resultados de esta revisión se presentan a continuación en la tabla:

|                                                                                   |                                       |  |  |  |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|-------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                |  |  |  | Código:K-F-9      |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        |  |  |  | Versión: 2        |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> |  |  |  | Fecha: 01/06/2026 |
|                                                                                   |                                       |  |  |  | Página: 4 de 19   |

**Tabla:** No.1. Listado de ingreso de personal primer semestre 2026.

| <b>LISTADO DE INGRESO DE PERSONAL PRIMER SEMESTRE 2026.</b> |               |              |                                                                                  |                         |                      |                                 |                              |                                      |                                           |                           |                                |                            |                              |                                        |                                      |
|-------------------------------------------------------------|---------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Información Reportada</b>                                |               |              |                                                                                  |                         |                      | <b>Criterios Revisados</b>      |                              |                                      |                                           |                           |                                |                            |                              |                                        |                                      |
| <b>Cargo</b>                                                | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>Depen - área</b>                                                              | <b>Fecha de ingreso</b> | <b>Tipo contrato</b> | <b>Solicitud de publicación</b> | <b>Reporte de candidatos</b> | <b>Pruebas técnicas conocimiento</b> | <b>Memorando solicitud de vinculación</b> | <b>Hoja de vida SIGEP</b> | <b>Certificados académicos</b> | <b>Tarjeta profesional</b> | <b>Acuerdo de integridad</b> | <b>Bienes y rentas ley 190 de 1995</b> | <b>Bienes y Rentas 2013 del 2019</b> |
| Profesional universitario                                   | 2044          | 11           | Gerencia                                                                         | 27/01/2026              | Empleado publico     | N/A                             | N/A                          | cumple                               | cumple                                    | cumple                    | cumple                         | cumple                     | cumple                       | cumple                                 | cumple                               |
| Profesional universitario                                   | 30 p.u.       | I            | Gerencia - comunicaciones                                                        | 30/01/2026              | Trabajador oficial   |                                 |                              |                                      |                                           |                           |                                |                            |                              |                                        |                                      |
| Asesor                                                      | 1020          | 8            | Gerencia - control disciplinario interno                                         | 5/06/2026               | Empleado publico     | N/A                             | N/A                          | cumple                               | cumple                                    | cumple                    | cumple                         | cumple                     | cumple                       | cumple                                 | cumple                               |
| Coordinador de gestión                                      | 20 c.g.       | Iii          | Gerencia - oficina asesora de jurídica - procesos de selección y contratación    | 26/06/2026              | Trabajador oficial   | cumple                          | cumple                       | cumple                               | cumple                                    | cumple                    | cumple                         | cumple                     | cumple                       | cumple                                 | cumple                               |
| Profesional universitario                                   | 30 p.u.       | I            | Gerencia - oficina asesora de jurídica - procesos de selección y contratación    | 30/01/2026              | Trabajador oficial   |                                 |                              |                                      |                                           |                           |                                |                            |                              |                                        |                                      |
| Jefe de grupo                                               | 20 j.g.       | I            | Subgerencia de radio - radio nacional - información                              | 30/01/2026              | Trabajador oficial   | cumple                          | cumple                       | cumple                               | cumple                                    | cumple                    | cumple                         | N/A                        | cumple                       | cumple                                 | cumple                               |
| Coordinador de gestión                                      | 20 c.g.       | Iii          | Subgerencia de soporte corporativo - contabilidad                                | 15/04/2026              | Trabajador oficial   | cumple                          | cumple                       | cumple                               | cumple                                    | cumple                    | cumple                         | cumple                     | cumple                       |                                        |                                      |
| Jefe de grupo                                               | 20 j.g.       | I            | Subgerencia de soporte corporativo - gestión administrativa - gestión documental | 30/01/2026              | Trabajador oficial   | cumple                          | cumple                       | cumple                               | cumple                                    | cumple                    | cumple                         | cumple                     | cumple                       | cumple                                 | cumple                               |
| Coordinador de gestión                                      | 20 c.g.       | Iii          | Subgerencia de soporte corporativo - relación con el ciudadano y las audiencias  | 29/01/2026              | Trabajador oficial   |                                 |                              |                                      |                                           |                           |                                |                            |                              |                                        |                                      |
| Profesional universitario                                   | 30 p.u.       | I            | Subgerencia de soporte corporativo - tesorería                                   | 30/01/2026              | Trabajador oficial   |                                 |                              |                                      |                                           |                           |                                |                            |                              |                                        |                                      |

|                                                                                   |                                       |  |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                |  | Código:K-F-9                         |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        |  | Versión: 2                           |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> |  | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 5 de 19 |

| LISTADO DE INGRESO DE PERSONAL PRIMER SEMESTRE 2026. |         |       |                                                       |                  |                    |                          |                       |                               |                                    |                    |                         |                     |                       |                                 |
|------------------------------------------------------|---------|-------|-------------------------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------------------|--------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Información Reportada                                |         |       |                                                       |                  |                    | Criterios Revisados      |                       |                               |                                    |                    |                         |                     |                       |                                 |
| Cargo                                                | Código  | Grado | Depen - área                                          | Fecha de ingreso | Tipo contrato      | Solicitud de publicación | Reporte de candidatos | Pruebas técnicas conocimiento | Memorando solicitud de vinculación | Hoja de vida SIGEP | Certificados académicos | Tarjeta profesional | Acuerdo de integridad | Bienes y rentas ley 190 de 1995 |
| Técnico administrativo                               | 40 t.a. | I     | Subgerencia de televisión - gestión de emisión tv     | 29/01/2026       | Trabajador oficial |                          |                       |                               |                                    |                    |                         |                     |                       |                                 |
| Coordinador de gestión                               | 20 c.g. | Iii   | Subgerencia de televisión - gestión de emisión tv     | 30/01/2026       | Trabajador oficial | cumple                   | cumple                | cumple                        | cumple                             | cumple             | cumple                  | cumple              | cumple                | cumple                          |
| Técnico operativo                                    | 40 t.o. | Ii    | Tecnologías convergentes - emisión radio              | 30/01/2026       | Trabajador oficial |                          |                       |                               |                                    |                    |                         |                     |                       |                                 |
| Coordinador de gestión                               | 20 c.g. | Iii   | Tecnologías convergentes - gestión técnica de señales | 30/01/2026       | Trabajador oficial |                          |                       |                               |                                    |                    |                         |                     |                       |                                 |

**Fuente:** Propia Oficina de Control Interno.

Como resultado de la revisión física de la muestra de 7 expedientes, se observó que, para los criterios aplicables en cada caso, los documentos verificados evidencian el cumplimiento de los requisitos asociados al proceso de ingreso, entre ellos la solicitud de publicación, el reporte de candidatos, las pruebas técnicas o de conocimiento, el memorando de solicitud de vinculación, la hoja de vida registrada en SIGEP II, los certificados académicos, la tarjeta profesional, el acuerdo de integridad y las declaraciones de bienes y rentas. Así mismo, la formación y la experiencia acreditadas fueron contrastadas con los requisitos previstos para cada empleo en la Resolución 28 del 2022 - Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Los resultados registrados como “Cumple” corresponden a criterios respaldados con evidencia suficiente, mientras que “N/A” identifica requisitos no aplicables al expediente revisado. Por su parte, los campos vacíos corresponden a los 7 ingresos que no hicieron parte de la muestra, por lo que no constituyen incumplimiento ni ausencia documental. En consecuencia, para los expedientes seleccionados se observó trazabilidad documental y acreditación de los requisitos evaluados en la etapa de ingreso.

## 1.2 Permanencia.

En la etapa de permanencia, el seguimiento se orientó a verificar las acciones desarrolladas por RTVC para favorecer el bienestar, la integración, el reconocimiento, la capacitación y la adaptación laboral del personal vinculado, así como la adecuada administración y actualización de la información asociada a la planta de personal. Para ello, se revisaron las evidencias

|                                                                                   |                                |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
|  | CONTROL INTERNO                | Código:K-F-9                         |
|                                                                                   | FORMATO                        | Versión: 2                           |
|                                                                                   | INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 6 de 19 |

aportadas por el proceso de Gestión del Talento Humano durante el primer semestre de 2026, con el propósito de establecer su pertinencia y contribución al fortalecimiento de la cultura organizacional, el clima laboral y la continuidad del talento humano.

**Análisis de las evidencias:** De acuerdo con la revisión de los soportes aportados por el proceso de Gestión del Talento Humano, se evidenció la realización, durante el primer semestre de 2026, de actividades orientadas al bienestar, la integración, el reconocimiento, la recreación, la adaptación laboral, la formación y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Las evidencias revisadas dan cuenta de la ejecución de las siguientes acciones:

- Conmemoración de cumpleaños.
- Actividades de reconocimiento de la cultura organizacional.
- Acciones conmemorativas en fechas especiales, entre ellas el Día de la Mujer, el Día del Hombre y el Día sin Carro, mediante iniciativas que promovieron la participación y el sentido de pertenencia institucional.
- Torneos de fútbol 5, bolirana, bolos y tenis de mesa.
- Salida de aventura.
- Medición de clima laboral.
- Taller de adaptación laboral.
- Conmemoración del Día del Servidor Público y del Día de la Familia.
- Capacitación en servicio al cliente interno.
- Curso de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.

**Resultado:** La documentación revisada permitió constatar la ejecución de las actividades relacionadas, las cuales son coherentes con los propósitos de bienestar e incentivos, capacitación y fortalecimiento institucional. En conjunto, estas acciones contribuyeron a generar espacios de integración, reconocimiento y desarrollo de capacidades, así como a promover la participación, el sentido de pertenencia y la adaptación de las personas al entorno laboral. Por lo anterior, para el período evaluado se evidencia gestión en el componente de permanencia, particularmente en las dimensiones de bienestar, clima laboral, cultura organizacional y formación.

Por otro lado, el proceso auditado manifestó que la evaluación consolidada de las encuestas de satisfacción se realizará al cierre de la vigencia, mediante la aplicación de criterios generales, y que los resultados obtenidos serán utilizados como insumo para la formulación de los planes de talento humano de la siguiente vigencia. En consecuencia, al corte del presente seguimiento se dispone de información parcial sobre la percepción de las actividades, mientras que la valoración integral de su nivel de satisfacción, efectividad e impacto quedará sujeta a los resultados consolidados que presente el proceso al finalizar la vigencia.

### 1.3 Retiro.

|                                                                                   |                                       |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                | Código:K-F-9                         |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        | Versión: 2                           |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 7 de 19 |

En esta etapa se revisaron los soportes relacionados con desvinculación de personal, actos administrativos, causales de retiro, fechas de retiro, entrega de cargo, actualización de información institucional y demás documentos que permitan verificar la trazabilidad del cierre de la relación laboral o vinculación.

**Análisis de las evidencias:** De acuerdo con la revisión de los soportes aportados por el proceso de Gestión del Talento Humano, se evidenció que la Entidad cuenta con el procedimiento H-P-3 “Desvinculación de trabajadores oficiales y empleados públicos”, mediante el cual se establecen las actividades y responsabilidades aplicables al retiro del personal. No obstante, se observó que dicho documento se encuentra en proceso de actualización, por lo que resulta necesario culminar su revisión, aprobación y formalización, con el fin de asegurar que las directrices institucionales correspondan a la normativa vigente y a las prácticas actuales del proceso de desvinculación. Adicionalmente, el proceso de Gestión del Talento Humano reportó seis retiros de personal durante el primer semestre de 2026, cuya información relacionada con el cargo, código, grado, fechas de ingreso y retiro, dependencia y modalidad de vinculación se presenta en la tabla siguiente.

**Tabla:** No.2. Listado de desvinculación de personal primer semestre 2026.

| <b>LISTADO DE DESVINCULACIÓN DE PERSONAL PRIMER SEMESTRE 2026.</b> |               |              |                         |                        |                                                           |                                  |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>CARGO</b>                                                       | <b>CODIGO</b> | <b>GRADO</b> | <b>FECHA DE INGRESO</b> | <b>FECHA DE RETIRO</b> | <b>DEPEN - AREA</b>                                       | <b>MODALIDAD DE CONTRATACION</b> |
| COORDINADOR DE GESTION                                             | 20 C.G.       | III          | 1/08/2025               | 11/01/2026             | GERENCIA - PLANEACION                                     | TRABAJADOR OFICIAL               |
| COORDINADOR DE GESTION                                             | 20 C.G.       | III          | 21/10/2025              | 22/02/2026             | SUBGERENCIA DE SOPORTE CORPORATIVO - CONTABILIDAD         | TRABAJADOR OFICIAL               |
| COORDINADOR DE GESTION                                             | 20 C.G.       | III          | 23/08/2024              | 31/03/2026             | GERENCIA - OFICINA ASESORA DE JURIDICA - GESTION JURIDICA | TRABAJADOR OFICIAL               |
| ASESOR                                                             | 1020          | 8            | 24/10/2025              | 16/04/2026             | GERENCIA - CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO                  | EMPLEADO PUBLICO                 |
| DIRECTOR DE TECNOLOGIAS                                            | 20 D.T.       | VI           | 7/03/2025               | 10/05/2026             | TECNOLOGIAS CONVERGENTES                                  | TRABAJADOR OFICIAL               |
| COORDINADOR DE GESTION                                             | 20 C.G.       | III          | 30/01/2026              | 11/05/2026             | TECNOLOGIAS CONVERGENTES - GESTION TECNICA DE SEÑALES     | TRABAJADOR OFICIAL               |

**Fuente:** Reporte Coordinación de Talento Humano

Con el propósito de verificar la trazabilidad y el cumplimiento de las actividades asociadas al proceso de desvinculación, de los seis retiros reportados por el proceso de Gestión del Talento Humano durante el primer semestre de 2026 se seleccionó una muestra de tres expedientes. En estos se revisó la existencia y suficiencia de los documentos aplicables al cierre de la relación laboral, de acuerdo con los criterios que se presentan en la tabla siguiente:

|                                                                                   |                                       |  |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--|-------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                |  | Código:K-F-9      |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        |  | Versión: 2        |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> |  | Fecha: 01/06/2026 |
|                                                                                   |                                       |  | Página: 8 de 19   |

**Tabla:** No.3. Listado de desvinculación de personal primer semestre 2026.

| Listado De Desvinculación De Personal Primer Semestre 2026. (muestra) |         |       |               |              |                                                           |                           | Criterios Revisados |                                    |                  |                            |                                                                   |                                                        |                                      |                                            |                               |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|-------|---------------|--------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------|
| Cargo                                                                 | Código  | Grado | Fecha Ingreso | Fecha Retiro | Área                                                      | Modalidad De Contratación | Carta De Renuncia   | Correo Y Carta Aceptación Renuncia | Paz Y Salvo T.I. | Paz Y Salvo Administrativo | Publicación Declaración Bienes Y Rentas Retiro (Ley 2013 De 2019) | Formato Informe Actividades Y Gestión Del Conocimiento | Oficio Autorización Examen De Egreso | Correo Notificando Res. Liquidación Nómina | Resolución Liquidación Nómina |
| Coor. De Gestión                                                      | 20 C.G. | III   | 1/08/2025     | 11/01/2026   | Gerencia - Planeación                                     | Trabajador Oficial        | Cumple              | Cumple                             | Cumple           | Cumple                     | Cumple                                                            | Cumple                                                 | Cumple                               | Cumple                                     | Resolución 035 4/03/2026      |
| Coor. De Gestión                                                      | 20 C.G. | III   | 21/10/2025    | 22/02/2026   | Subgerencia De Soporte Corporativo - Contabilidad         | Trabajador Oficial        | Cumple              | Cumple                             | Cumple           | Cumple                     | Cumple                                                            | Cumple                                                 | Cumple                               | Cumple                                     | Resolución 0067 6/05/2026     |
| Coor. De Gestión                                                      | 20 C.G. | III   | 23/08/2024    | 31/03/2026   | Gerencia - Oficina Asesora De Jurídica - Gestión Jurídica | Trabajador Oficial        | Cumple              | Cumple                             | Cumple           | Cumple                     | Cumple                                                            | Cumple                                                 | Cumple                               | Cumple                                     | Resolución 0086 28/05/2026    |

**Fuente:** Propia Oficina de Control Interno.

Como resultado de la revisión física de los tres expedientes seleccionados, se evidenció que cuentan con los soportes correspondientes a los criterios evaluados, entre ellos la carta de renuncia, la comunicación de aceptación, los paz y salvos de tecnología de la información y administrativo, la publicación de la declaración de bienes y rentas de retiro, el informe de actividades y gestión del conocimiento, la autorización del examen de egreso, la notificación de la liquidación de nómina y la respectiva resolución. En consecuencia, la muestra revisada cumple con los criterios aplicables al proceso de desvinculación, conforme se detalla en la tabla anterior.

## 2. CUOTA DE DISCAPACIDAD.

El cumplimiento de la cuota de vinculación laboral de personas con discapacidad constituye una medida de inclusión y acción orientada a garantizar su acceso al empleo público en condiciones de igualdad. En este capítulo, el seguimiento se dirigió a verificar la aplicación de los porcentajes mínimos establecidos en el Decreto 2011 de 2017, a partir de la planta total de empleos de RTVC y de la información registrada sobre las personas con discapacidad efectivamente vinculadas durante el primer semestre de 2026. Para ello, se revisaron los reportes y soportes aportados por el proceso de Gestión del Talento Humano, la información disponible en SIGEP II y los

|                                                                                   |                                |  |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------------|
|  | CONTROL INTERNO                |  | Código:K-F-9                         |
|                                                                                   | FORMATO                        |  | Versión: 2                           |
|                                                                                   | INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS |  | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 9 de 19 |

documentos reportados, con el fin de establecer la suficiencia y trazabilidad de la evidencia utilizada para determinar el cumplimiento de la cuota aplicable.

En El Decreto 2011 de 2017 en el ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Numeral 1 Indica “Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma”

Planta entre 1 y 1.000 al 31 de diciembre de 2019 = 2%

Planta entre 1 y 1.000 al 31 de diciembre de 2023 = 3%

Planta entre 1 y 1.000 al 31 de diciembre de 2027 = 4%

De acuerdo con la estructura establecida mediante la Resolución 0264 del 25 de agosto de 2021, RTVC cuenta con una planta de personal conformada por 72 cargos, de los cuales 9 corresponden a servidores públicos y 63 a trabajadores oficiales. Conforme lo anterior, a la fecha resulta aplicable una cuota de vinculación de personas con discapacidad equivalente al 3 % del total de la planta. Al efectuar el cálculo, se obtiene un resultado de **2,16** cargos, cifra que, una vez realizada la aproximación correspondiente, equivale a la vinculación mínima de 2 personas con discapacidad.

En la revisión de la información aportada se observó evidencia del registro en SIGEP II de una persona vinculada a la Entidad con condición de discapacidad y documento soporte asociado:

**Imagen 1:** Pantalla consulta reporte de personas con discapacidad en Sigep.



# Función Pública

Dependencia: Dirección de Empleo Público

Fecha de Corte: 31/12/2025

Periodo: Trimestral

| Tamaño de la planta                  | Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad |            |            |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                      | 31/12/2020                                                             | 31/12/2023 | 31/12/2027 |
| 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos    | 2%                                                                     | 3%         | 4%         |
| 2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos | 1%                                                                     | 2%         | 3%         |
| 3. Plantas mayores a 3001 empleos    | 0,5%                                                                   | 1%         | 2%         |

| CÓDIGO SIGEP | FUENTE | SECTOR                                             | CLASIFICACIÓN ORGÁNICA | ORDEN    | NOMBRE DE LA ENTIDAD                           | Planta diciembre 2025 | No.PoD a vincular 2023 | N° de servidores públicos vinculados con historico a diciembre 2023 | Número de personas que faltan por vincular a diciembre, para dar cumplimiento al Decreto 2019 |
|--------------|--------|----------------------------------------------------|------------------------|----------|------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6342         | SIGEP  | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES | RAMA EJECUTIVA         | NACIONAL | SOCIEDAD RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA | 72                    | 2                      | 1                                                                   |                                                                                               |

|                                                                                   |                                |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
|  | CONTROL INTERNO                | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | FORMATO                        | Versión: 2                            |
|                                                                                   | INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 10 de 19 |

Con base en el cálculo anterior, se evidenció que RTVC cuenta actualmente con una persona vinculada y acreditada en condición de discapacidad. Dado que la entidad debe contar como mínimo con dos personas en esta condición, se concluye que no cumple la cuota de discapacidad. En consecuencia, se mantiene la no conformidad del *“Informe Cuota de Discapacidad, Cuota de Empleo Joven”* realizado el 29 de mayo 2025: **No Conformidad No 1.** *“RTVC no cumple con la cuota de discapacidad, debido a que, a la fecha y de acuerdo con lo consultado en la plataforma SIGEP II y con la respuesta remitida por la Coordinación de Talento Humano, la Entidad no cuenta con el número mínimo de personas acreditadas en condición de discapacidad”, incumpliendo lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2011 de 2017 y en el numeral 4.9.3.1, “Principio de Equidad en la Selección”, de la Política Operacional de Gestión del Talento Humano, versión 14.*

### 3. EVALUACIÓN DE EFICACIA DE PLANES DE MEJORAMIENTO.

En el marco del seguimiento a los planes de mejoramiento, la Oficina de Control Interno identificó tres planes cuyas acciones finalizaron y se encuentran disponibles para la verificación de su eficacia. Esta evaluación tiene como propósito determinar, con base en las evidencias aportadas y en la situación actual de cada hallazgo, si las acciones implementadas atendieron las causas que dieron origen a las no conformidades, generaron los resultados esperados y permiten prevenir su recurrencia.

A continuación, se realizó el análisis individual de cada plan, dejando consignada la descripción de la evaluación y la conclusión sobre su eficacia:

#### Plan de mejoramiento 1: EFICAZ

**Código: NC-0030 - 2025THDISC-1 Incumplimiento en el reporte oportuno de la vinculación de personas con discapacidad al DAFP a través de SIGEP.**

#### Acciones establecidas:

- Realizar la actualización del proceso de segundo nivel de vinculación de trabajadores oficiales y empleados públicos, incluyendo los controles necesarios para realizar el reporte de discapacidad de la Entidad en la página habilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como los lineamientos necesarios para llevar a cabo la vinculación de personas en condición de discapacidad.
- **Evaluación:** Como resultado de la evaluación de eficacia, se evidenció que el hallazgo fue superado, teniendo en cuenta que se verificó la publicación de la información correspondiente a las vigencias 2025 y 2026. En consecuencia, se concluye que la acción implementada fue **eficaz**, toda vez que permitió subsanar la situación que dio origen al hallazgo. A continuación, se presentan las evidencias que sustentan.

Evidencias:

Reporte y publicación 2025:

Imagen 2: Pantalla consulta reporte de personas con discapacidad en Sigep.



# Función Pública

**Dependencia:** Dirección de Empleo Público

**Fecha de Corte:** 31/12/2024

**Periodo:** Trimestral

| Tamaño de la planta                  | Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad |            |            |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                      | 31/12/2019                                                             | 31/12/2023 | 31/12/2027 |
| 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos    | 2%                                                                     | 3%         | 4%         |
| 2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos | 1%                                                                     | 2%         | 3%         |
| 3. Plantas mayores a 3001 empleos    | 0,5%                                                                   | 1%         | 2%         |

| CÓDIGO SIGEP | FUENTE | SECTOR                                             | CLASIFICACIÓN ORGÁNICA | ORDEN    | NOMBRE DE LA ENTIDAD                           | Planta diciembre 2024 | No.PcD a vincular 20 | N° de servidores públicos vinculados | Personas que Faltan por |
|--------------|--------|----------------------------------------------------|------------------------|----------|------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 6342         | SIGEP  | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES | RAMA EJECUTIVA         | NACIONAL | SOCIEDAD RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA | 72                    | 2                    | 1                                    | 1                       |

Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-vinculacion-laboral-personas-discapacidad-sector-publico>

Reporte y publicación 2026:

Imagen 3: Pantalla consulta reporte de personas con discapacidad en Sigep.



# Función Pública

Dependencia: Dirección de Empleo Público

Fecha de Corte: 31/12/2025

Periodo: Trimestral

| Tamaño de la planta                  | Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad |            |            |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                      | 31/12/2020                                                             | 31/12/2023 | 31/12/2027 |
| 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos    | 2%                                                                     | 3%         | 4%         |
| 2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos | 1%                                                                     | 2%         | 3%         |
| 3. Plantas mayores a 3001 empleos    | 0,5%                                                                   | 1%         | 2%         |

| CÓDIGO SIGEP | FUENTE | SECTOR                                             | CLASIFICACIÓN ORGÁNICA | ORDEN    | NOMBRE DE LA ENTIDAD                           | Planta diciembre 2025 | No.PcD a vincular 2023 | N° de servidores públicos vinculados con historico a diciembre 2025 | Número de personas que faltan por vincular a diciembre, para dar cumplimiento al Decreto 2161 de 2015 |
|--------------|--------|----------------------------------------------------|------------------------|----------|------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6342         | SIGEP  | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES | RAMA EJECUTIVA         | NACIONAL | SOCIEDAD RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA | 72                    | 2                      | 1                                                                   | 1                                                                                                     |

Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-vinculacion-laboral-personas-discapacidad-sector-publico>

Plan de mejoramiento 2: **No Eficaz**

Código: NC-0031 - 2025THDISC-2 Incumplimiento de la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad establecida en la normativa vigente.

Acción establecida:

|                                                                                   |                                |  |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------------|
|  | CONTROL INTERNO                |  | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | FORMATO                        |  | Versión: 2                            |
|                                                                                   | INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS |  | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 12 de 19 |

- Dar cumplimiento a la cuota de vinculación de personas en condición de discapacidad y al reporte ante el DAFP, mediante la implementación de los lineamientos y controles establecidos en el proceso de segundo nivel para la vinculación de trabajadores oficiales y empleados públicos, específicamente para población en condición de discapacidad.
- **Evaluación:** Como resultado de la evaluación de eficacia, se evidenció que la acción implementada no fue eficaz, toda vez que no permitió subsanar la situación que dio origen al hallazgo. Conforme a lo descrito en el capítulo 2 del presente informe, durante el período evaluado RTVC mantuvo el incumplimiento de la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad, al contar con una persona vinculada y acreditada frente al mínimo requerido de dos. En consecuencia, persiste la condición identificada y se mantiene la No Conformidad No. 1, hasta tanto la Entidad acredite el cumplimiento de la cuota establecida en la normativa vigente.

#### ➤ Evidencias:

**Imagen 4:** Pantalla consulta reporte de personas con discapacidad en Sigep.



# Función Pública

Dependencia: Dirección de Empleo Público

Fecha de Corte: 31/12/2025

Periodo: Trimestral

| Tamaño de la planta                  | Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad |            |            |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                      | 31/12/2020                                                             | 31/12/2023 | 31/12/2027 |
| 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos    | 2%                                                                     | 3%         | 4%         |
| 2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos | 1%                                                                     | 2%         | 3%         |
| 3. Plantas mayores a 3001 empleos    | 0,5%                                                                   | 1%         | 2%         |

| CÓDIGO SIGEP | FUENTE | SECTOR                                             | CLASIFICACIÓN ORGÁNICA | ORDEN    | NOMBRE DE LA ENTIDAD                           | Planta diciembre 2025 | No. PcD a vincular 2023 | N° de servidores públicos vinculados con historico a diciembre 2023 | Número de personas que faltan por vincular a diciembre, para dar cumplimiento al Decreto 2160 de 2015 |
|--------------|--------|----------------------------------------------------|------------------------|----------|------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6342         | SIGEP  | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES | RAMA EJECUTIVA         | NACIONAL | SOCIEDAD RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA | 72                    | 2                       | 1                                                                   |                                                                                                       |

**Fuente:** <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-vinculacion-laboral-personas-discapacidad-sector-publico>

#### Plan de mejoramiento 3: **Eficaz**

**Código: NC-0032 - 2025THMERC-1-1 Ausencia de la declaración de bienes y rentas en la historia laboral, incumpliendo la normativa aplicable.**

#### Acciones establecidas:

- Actualizar el procedimiento H-P-7 y la política operacional del proceso de gestión de talento humano en materia de lineamientos, actividades y controles asociados a la apertura de las historias laborales y su correspondiente administración y custodia (revisión de documentos para su apertura, préstamo de documentos o del expediente,

|                                                                                   |                                       |  |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                |  | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        |  | Versión: 2                            |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> |  | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 13 de 19 |

ingreso de nuevos documentos y verificación periódica de los expedientes), así como la depuración de las actividades y/o lineamientos relacionados con la selección y vinculación de personal a nivel de responsables, tiempos, controles y/o registros.

- Implementar las actividades y controles establecidos en el procedimiento H-P-7 y la política operacional de gestión del talento humano en materia de selección y vinculación de personal, apertura de historias laborales, verificación periódica de los expedientes y administración y custodia de los mismos (formatos de hoja de control (D-F-49) y consulta y préstamo de documentos de archivo (D-F-1)).

**Evaluación:** Como resultado de la evaluación de eficacia, se evidenció que las acciones implementadas fueron eficaces, toda vez que permitieron subsanar la situación que dio origen al hallazgo. De acuerdo con la muestra revisada en el marco del capítulo 1, Fortalecimiento de la meritocracia, y con los resultados consignados en la Tabla No. 1, “Listado de ingreso de personal primer semestre 2026”, y la Tabla No. 3, “Listado de desvinculación de personal primer semestre 2026”, se verificó que los expedientes seleccionados cuentan con las declaraciones de bienes y rentas aplicables al ingreso y al retiro, conforme a la Ley 190 de 1995 y a la Ley 2013 de 2019. En consecuencia, la evidencia examinada demuestra la incorporación y conservación de dichos documentos en las historias laborales, así como la aplicación de los controles definidos para prevenir la recurrencia de la situación identificada; por lo tanto, el hallazgo se considera subsanado y el plan de mejoramiento se califica como eficaz.

#### ➤ Evidencias:

**Tabla:** No.4. verificación ausencia de la declaración de bienes y rentas en la historia laboral - ingresos I semestre 2026.

| VERIFICACIÓN LISTADO DE INGRESO DE PERSONAL PRIMER SEMESTRE 2026. |         |       |                                                                               |                  |                    |                                 |                               |
|-------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Información Reportada                                             |         |       |                                                                               |                  |                    | Criterio                        |                               |
| CARGO                                                             | CODIGO  | GRADO | DEPEN - AREA                                                                  | FECHA DE INGRESO | TIPO CONTRATO      | Bienes y rentas ley 190 de 1995 | Bienes y Rentas 2013 del 2019 |
| Profesional universitario                                         | 2044    | 11    | Gerencia                                                                      | 27/01/2026       | EMPLEADO PUBLICO   | cumple                          | cumple                        |
| Asesor                                                            | 1020    | 8     | Gerencia - control disciplinario interno                                      | 5/06/2026        | EMPLEADO PUBLICO   | cumple                          | cumple                        |
| Coordinador de gestión                                            | 20 C.G. | III   | Gerencia - oficina asesora de jurídica - procesos de selección y contratación | 26/06/2026       | TRABAJADOR OFICIAL | cumple                          | cumple                        |
| Jefe de grupo                                                     | 20 J.G. | I     | Subgerencia de radio - radio nacional - información                           | 30/01/2026       | TRABAJADOR OFICIAL | cumple                          | cumple                        |

|                                                                                   |                                       |  |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                |  | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        |  | Versión: 2                            |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> |  | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 14 de 19 |

|                        |         |     |                                                                                  |            |                    |        |        |
|------------------------|---------|-----|----------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|--------|--------|
| Jefe de grupo          | 20 J.G. | I   | Subgerencia de soporte corporativo - gestión administrativa - gestión documental | 30/01/2026 | TRABAJADOR OFICIAL | cumple | cumple |
| Coordinador de gestión | 20 C.G. | III | Subgerencia de televisión - gestión de emisión tv                                | 30/01/2026 | TRABAJADOR OFICIAL | cumple | cumple |

**Fuente:** Propia Oficina de Control Interno.

**Tabla:** No.5. verificación ausencia de la declaración de bienes y rentas en la historia laboral - desvinculación I semestre 2026.

| LISTADO DE INGRESO DE PERSONAL PRIMER SEMESTRE 2026. |         |       |                  |                 |                                                           |                           |                                                                   |
|------------------------------------------------------|---------|-------|------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Información Reportada                                |         |       |                  |                 |                                                           |                           | Criterio                                                          |
| CARGO                                                | CODIGO  | GRADO | FECHA DE INGRESO | FECHA DE RETIRO | DEPEN - AREA                                              | MODALIDAD DE CONTRATACION | Publicación Declaración Bienes y Rentas Retiro (Ley 2013 de 2019) |
| Coordinador de gestión                               | 20 C.G. | III   | 1/08/2025        | 11/01/2026      | Gerencia - planeación                                     | Trabajador oficial        | cumple                                                            |
| Coordinador de gestión                               | 20 C.G. | III   | 21/10/2025       | 22/02/2026      | Subgerencia de soporte corporativo - contabilidad         | Trabajador oficial        | cumple                                                            |
| Coordinador de gestión                               | 20 C.G. | III   | 23/08/2024       | 31/03/2026      | Gerencia - oficina asesora de jurídica - gestión jurídica | Trabajador oficial        | cumple                                                            |

**Fuente:** Propia Oficina de Control Interno.

Mediante la comunicación con radicado No. RTVC-I-2026-0002879 del 1 de octubre de 2026, la Oficina de Control Interno recibió la respuesta de la Coordinación de Talento Humano relacionada con la evaluación de eficacia del plan de mejoramiento asociado a la no conformidad NC-0031 - 2025THDISC-2, correspondiente al incumplimiento de la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad establecida en la normativa vigente, Indicando lo siguiente:

*En atención al requerimiento relacionado con la no Conformidad NC-0031 – 2025THDISC-2, correspondiente al incumplimiento de la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad establecida en la normativa vigente, y en particular a la acción de mejoramiento citada a continuación:*

*“Dar cumplimiento a la cuota de vinculación de personas en condición de discapacidad y al reporte ante el DAFP, mediante la implementación de los lineamientos y controles establecidos en el proceso*

|                                                                                   |                                       |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        | Versión: 2                            |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 15 de 19 |

*de segundo nivel para la vinculación de trabajadores oficiales y empleados públicos, específicamente para población en condición de discapacidad”*

*Desde la Coordinación de Gestión del Talento Humano, se presentan las actuaciones adelantadas por la entidad y las circunstancias que incidieron en la imposibilidad de materializar la vinculación durante el periodo objeto de seguimiento. En el marco de los procesos de provisión de vacantes de la planta de personal de RTVC, la entidad ha implementado mecanismos orientados a garantizar la participación de personas con discapacidad, de conformidad con la normativa vigente y con los lineamientos establecidos para los procesos de selección y vinculación.*

*En este sentido, cuando se presenta una vacante en la planta de personal, el jefe del área que corresponde, o quien haga sus veces, diligencia el Formato Requisición de Personal - H-F-014 –, en el cual se determinan las condiciones y requisitos del empleo de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales aplicables para el cargo, incluyendo la identificación de la posibilidad que el cargo sea desempeñado por una persona con discapacidad*

*RTVC-I-2026-0002879 y, cuando corresponde, el tipo de discapacidad compatible con las funciones a desarrollar; adicionalmente, en las convocatorias publicadas por la entidad a través de su página web institucional, se incorpora expresamente un mensaje de promoción de la participación de personas con discapacidad, en los siguientes términos:*

*“La entidad promueve un entorno laboral inclusivo y accesible en el marco de los principios de igualdad, inclusión y no discriminación, invita a todas las personas con discapacidad a postularse a la presente convocatoria”.*

*Esta información puede ser verificada en las ofertas de empleo publicadas en el portal institucional: Ofertas de empleo – Inravisión. Como soporte, se adjuntan capturas de pantalla de tres convocatorias en las cuales se evidencia la inclusión de este mensaje.*

*De igual manera, la entidad dispone de un formulario institucional para el registro de hojas de vida y participación en los procesos de selección, en cuya primera sección se recopila información de caracterización de los aspirantes, incluida la identificación de personas con discapacidad. El formulario se encuentra disponible en: Registro de hoja de vida – Inravisión. No obstante, pese a las medidas implementadas para promover la participación de esta población, durante los procesos de selección adelantados en lo corrido de la vigencia 2026, no se contó con postulaciones de personas con discapacidad que acreditaran integralmente los requisitos mínimos establecidos para los cargos ofertados, circunstancia que limitó la posibilidad de materializar la vinculación requerida para el cumplimiento de la cuota.*

*Lo anterior se evidencia en los soportes correspondientes a los procesos de selección adelantados para los cargos de Director(a) de Tecnologías Convergentes, convocatoria realizada en julio de 2026; Director(a) de Canal – Señal Colombia, convocatoria realizada en agosto de 2026; y*

|                                                                                   |                                       |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        | Versión: 2                            |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 16 de 19 |

*Coordinador(a) de Gestión para el área de Gestión Jurídica. En cada caso, se aporta la información correspondiente a los aspirantes registrados y la matriz de verificación de requisitos mínimos, en la cual se puede constatar que no se identificaron postulantes con discapacidad que cumplieran las condiciones requeridas para continuar en el proceso de selección.*

*En consecuencia, la situación identificada no obedece a la ausencia de medidas institucionales orientadas a promover la vinculación de personas con discapacidad, toda vez que la entidad ha dispuesto mecanismos de identificación, divulgación y promoción de las vacantes dirigidos a garantizar su participación. La imposibilidad de materializar la vinculación durante el periodo objeto de revisión estuvo determinada por la ausencia de oferta laboral disponible que, además de corresponder a personas con discapacidad, cumpliera los requisitos mínimos establecidos para los empleos ofertados, condición necesaria para garantizar que la provisión de los cargos se realizara conforme a los principios de, igualdad, transparencia y cumplimiento de los perfiles establecidos.*

*Por lo anterior, se solicita considerar las circunstancias fácticas y las actuaciones adelantadas RTVC-I-2026-0002879 por la entidad en el análisis de la No Conformidad NC-0031 – 2025THDISC-2, particularmente frente a la imposibilidad material de concretar la vinculación durante el periodo evaluado, y valorar la evidencia aportada como soporte de las acciones implementadas para promover el cumplimiento de la cuota legal.*

La Oficina de Control Interno efectuó el análisis de los argumentos y soportes comunicados, con fundamento en los criterios que se exponen a continuación.

## Criterios

El artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 establece el deber de adoptar medidas de inclusión laboral y acciones afirmativas para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En desarrollo de dicha obligación, el Decreto 2011 de 2017, adicionó los artículos 2.2.12.2.1 y siguientes del Decreto 1083 de 2015, en virtud del cual se fijó porcentajes mínimos de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, calculados sobre el tamaño total de la planta. Para las entidades con plantas entre 1 y 1.000 empleos, el porcentaje exigible desde el 31 de diciembre de 2023 y hasta antes del 31 de diciembre de 2027 es del 3 %. La norma dispone, además, que las entidades deben efectuar el alistamiento necesario para cumplir la participación exigida y realizar los ajustes razonables que permitan la inclusión efectiva de esta población.

La Circular Conjunta 100-05 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública, precisó que el porcentaje debe aplicarse sobre la sumatoria de los empleos de la planta permanente, temporal, de trabajadores oficiales y de servidores regidos por el derecho privado. Asimismo, el cumplimiento debe reportarse a dicho Departamento durante el primer bimestre de cada año a través del SIGEP, fuente oficial para esta verificación.

|                                                                                   |                                |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
|  | CONTROL INTERNO                | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | FORMATO                        | Versión: 2                            |
|                                                                                   | INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 17 de 19 |

## Análisis de la respuesta

Se evidenció que la entidad incorporó medidas orientadas a facilitar la participación de personas con discapacidad, entre ellas:

- La identificación, en el Formato de Requisición de Personal H-F-014, de la posibilidad de que el empleo sea desempeñado por una persona con discapacidad;
- La inclusión de mensajes de promoción de participación en las convocatorias públicas.
- La caracterización de los aspirantes mediante el formulario institucional de registro de hojas de vida.
- La revisión de postulaciones en los procesos adelantados para los cargos señalados en la comunicación. Estas actuaciones constituyen avances en materia de divulgación e inclusión y evidencian gestión frente a la acción de mejoramiento.

No obstante, las acciones descritas son acciones orientadas al cumplimiento de este requisito y no acreditan, por sí mismas, el cumplimiento efectivo del porcentaje mínimo de vinculación. El criterio normativo no se limita a demostrar que las convocatorias fueron divulgadas con enfoque inclusivo o que no se presentaron aspirantes que reunieran los requisitos; exige que la entidad mantenga efectivamente vinculado en su planta el número mínimo de personas con discapacidad resultante de aplicar el porcentaje correspondiente. En consecuencia, las evidencias acreditan la ejecución de acciones encaminadas al cumplimiento del requisito en mención, pero no la eliminación de la causa ni la subsanación efectiva de la no conformidad.

En este sentido, la falta de subsanación o el incumplimiento de los criterios establecidos en el Decreto 1083 de 2015 genera un riesgo de incumplimiento normativo y puede dar lugar a consecuencias disciplinarias. Lo anterior, de conformidad con el artículo 2.2.12.2.4 del Decreto 1083 de 2015, que establece que la omisión de las obligaciones previstas en dicho capítulo se considera falta grave, en los términos del régimen disciplinario y de conformidad con el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013.

Con base en lo indicado, la Oficina de Control Interno concluye que la entidad continúa incumpliendo la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad, toda vez que, a la fecha de la verificación, no se acredita el número de vinculaciones requerido conforme al porcentaje aplicable a su planta de personal. Por consiguiente, no procede declarar subsanada la No Conformidad NC-0031 ni cerrar la acción 2025THDISC-2.

## RECOMENDACIONES

**Recomendación No 1.** Se recomienda al proceso de Gestión del Talento Humano actualizar y formalizar prioritariamente los procedimientos H-P-7 “Proceso de Selección y Vinculación de Trabajadores Oficiales” y H-P-8 “Selección y Vinculación de Empleados Públicos”, con el

|                                                                                   |                                |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
|  | CONTROL INTERNO                | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | FORMATO                        | Versión: 2                            |
|                                                                                   | INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 18 de 19 |

propósito de fortalecer la estandarización, trazabilidad y transparencia de los procesos de selección y vinculación, y asegurar su conformidad con la normativa vigente.

**Recomendación No. 2.** Se recomienda al proceso de Gestión del Talento Humano realizar un análisis integral de las causas que han impedido el cumplimiento de la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad y definir acciones correctivas más efectivas, con responsables y plazos de ejecución, que permitan subsanar la no conformidad y cumplir con la cuota.

## NO CONFORMIDADES

**No Conformidad No 1.** *“RTVC no cumple con la cuota de discapacidad, debido a que, a la fecha y de acuerdo con lo consultado en la plataforma SIGEP II y con la respuesta remitida por la Coordinación de Talento Humano, la Entidad no cuenta con el número mínimo de personas acreditadas en condición de discapacidad”, incumpliendo lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2011 de 2017 y en el numeral 4.9.3.1, “Principio de Equidad en la Selección”, de la Política Operacional de Gestión del Talento Humano, versión 14.*

**Nota:** No se requiere formular un nuevo plan de mejoramiento, considerando que ya existe uno asociado a la no conformidad. Sin embargo, dado que en la evaluación de eficacia se determinó que las acciones implementadas no fueron eficaces, el plan existente deberá reformularse a partir de un nuevo análisis de causas y de la definición de acciones que permitan subsanar la situación identificada.

## CONCLUSIONES:

De acuerdo con el objetivo del seguimiento, se concluye que, durante el primer semestre de 2026, RTVC avanzó en el fortalecimiento de la meritocracia y en la aplicación de los lineamientos asociados al ingreso, permanencia y retiro del personal, al observarse trazabilidad y cumplimiento de los criterios evaluados en las muestras revisadas, así como la ejecución de actividades de bienestar, formación y fortalecimiento institucional.

Por otro lado, en la evaluación de eficacia de los tres planes de mejoramiento:

El Plan de mejoramiento 1, código NC-0030 - 2025THDISC-1, se calificó como **EFICAZ**, teniendo en cuenta que la publicación de la información correspondiente a las vigencias 2025 y 2026 permitió subsanar el incumplimiento en el reporte oportuno de la vinculación de personas con discapacidad al DAFP a través de SIGEP.

El Plan de mejoramiento 3, código NC-0032 - 2025THMERC-1-1, se calificó como **EFICAZ**, dado que la muestra revisada acreditó la incorporación de las declaraciones de bienes y rentas en las historias laborales de ingreso y retiro.

|                                                                                   |                                       |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
|  | <b>CONTROL INTERNO</b>                | Código:K-F-9                          |
|                                                                                   | <b>FORMATO</b>                        | Versión: 2                            |
|                                                                                   | <b>INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS</b> | Fecha: 01/06/2026<br>Página: 19 de 19 |

El Plan de mejoramiento 2, código NC-0031 - 2025THDISC-2, se calificó como **NO EFICAZ**, porque la Entidad mantiene el incumplimiento de la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad, al contar con una persona vinculada y acreditada frente al mínimo requerido de dos.

| Elaborado por:                                                                                                                                                                          | Aprobado por:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Firma: <br>Nombre: Gonzalo Gualteros Garzón<br><b>Contratista</b><br><b>Oficina de Control Interno</b> | <div> <div> TOBO<br/>GONZALEZ<br/>JOSE<br/>RICARDO </div> <div> Firmado digitalmente por TOBO GONZALEZ JOSE RICARDO<br/> Fecha: 2026.10.07 14:28:35 -05'00' </div> </div> Firma: <br>Nombre: José Ricardo Tobo González<br><b>Asesor</b><br><b>Oficina de Control Interno</b> |