DATOS GENERALES		
Fecha del Informe: 12 de junio de 2025		
Tipo de Informe:	Ley:	Seguimiento y/o Evaluación: X
Título del Informe: Seguimiento Procesos de Selección y vinculación de Personal por Meritocracia.		
Proceso: Gestión del Talento Humano		
Área: Talento Humano		
Responsable del proceso: Lina Lucia Leiva Castillo -Coordinadora Talento Humano		

OBJETIVO:

Realizar seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en los estatutos de constitución de Radio Televisión Nacional de Colombia en su artículo 41, al igual que la Política Operacional de Gestión de Talento Humano en su numeral 4.9.3.” Proceso de Selección”, en el marco de los procesos de selección y vinculación de los servidores públicos de RTVC, con la finalidad de evaluar la aplicación de los procesos de selección de la entidad.

PERÍODO DEL SEGUIMIENTO:

II semestre de 2024 y lo corrido del 2025.

ANTECEDENTES Y/O MARCO LEGAL:

- Ley 489 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1081 de 2015
- Estatuto de Constitución de Sociedad Radio Televisión Nacional de Colombia.
- Decreto 3912 de 2004
- Decreto 3913 de 2004
- Resolución 0445 del 27 de diciembre de 2021
- Resolución 028 del 27 de enero de 2022
- Política Operacional de Gestión de Talento Humano. Vr 4.

DESARROLLO:

Radio Televisión Nacional de Colombia RTVC, es una sociedad de la orden nacional sometida al régimen de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, cuya estructura organizacional y planta de personal se aprobó a través de los Decretos 3912 y 3913 del 24 de noviembre del 2004. Actualmente la planta de personal está constituida por setenta y dos (72) personas entre empleados públicos y trabajadores oficiales, soportada esta distribución en las Resoluciones 262 del 2021 y 264 del 2021 “*Por la cual se deroga la Resolución No. 324 de 2019, y se distribuye la planta de personal servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) en las diferentes dependencias y áreas funcionales de la sociedad Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC*”.

Es así como la Oficina de Control Interno – OCI- en el marco del artículo 41 de los estatutos de constitución de Radio Televisión Nacional de Colombia y de lo contemplado en la Política Operacional de Gestión de Talento Humano en su numeral 4.9.3.” Proceso de Selección”, realiza una verificación a los procesos de selección y vinculación de los servidores públicos de la entidad, sean estos empleados públicos o trabajadores oficiales,

con la finalidad de identificar el cumplimiento de los procesos de segundo nivel establecidos por la Coordinación de Talento Humano de RTVC, al igual que los principios constitucionales de accesibilidad, transparencia y publicidad de la información.

En este sentido, el Capítulo V "Régimen legal aplicable" de los Estatutos de Constitución de Radio Televisión Nacional de Colombia, particularmente en su artículo 41 "*Régimen Laboral de los servidores públicos*" registra que "*Quienes se encuentren vinculados a la planta de personal de la sociedad RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA – RTVC son servidores públicos y tienen el carácter de trabajadores oficiales, con excepción de los funcionarios de dirección, manejo y confianza que tendrán la calidad de empleados públicos. En cada caso se someterán al régimen que corresponda*". Es así como en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado no se encuentran empleados con derechos de carrera administrativa; únicamente empleados públicos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales o trabajadores particulares, dependiendo del capital de la Empresa, por lo tanto, no son vinculantes los lineamientos de la Ley 909 de 2004.

Conforme lo anterior y en el marco del presente informe, la Oficina de Control Interno solicitó a la Coordinación de Talento Humano el detalle de las actuaciones adelantadas durante el proceso de selección del personal nuevo vinculado a la entidad, (cumplimiento de requisitos, pruebas escritas, entrevistas) durante la vigencia 2024 y vigencia 2025. A este requerimiento la Coordinación dio respuesta a través del documento con radicado Orfeo No 202505100005173, indicando lo siguiente.

> *Desde la Coordinación de Talento Humano se adelantan procesos de selección y vinculación de personal para Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos (de libre nombramiento y remoción). Para ello, se consideran los procesos de segundo nivel dispuestos en el aplicativo institucional Kawak: H-P-7 - Proceso de Selección y Vinculación de Trabajadores Oficiales - V4 y H-P-8 - Proceso de Selección y Vinculación de Empleados Públicos - V1, los cuales se encuentran en proceso de modificación, en el marco de las comunicaciones internas con el asunto "Solicitud actualización Documentos del SIG - Sistema Integrado de Gestión*".

La respuesta anterior se complementa con la descripción de las etapas de los procedimientos; información concordante con el numeral 4.9.3." Proceso de Selección" de la Política Operacional de Gestión de Talento Humano. Con lo anterior, la Oficina de Control Interno seleccionó una muestra de diez cargos y solicitó las historias laborales, con la finalidad de verificar el cumplimiento y aplicación de los procesos de selección y vinculación enunciados anteriormente y lo referente al Artículo 2.2.17.11. del Decreto 1083 de 2025 "*Guarda y custodia de las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas*".

Cabe señalar que RTVC gestiona sus procesos de selección de personal a través de convocatorias públicas en su sitio web oficial. Cada oferta detalla los requisitos, funciones, experiencia necesaria y asignación salarial. Es importante destacar que, según la información disponible, estos procesos no constituyen concursos de méritos formales ni generan puntajes, sino que se basan en procedimientos internos de selección y vinculación, los cuales se desarrollan de conformidad con las etapas de los Procesos de H -P-7 Selección y Vinculación de Trabajadores Oficiales - V4 y H-P-8 - Procesos de Selección y Vinculación de Empleados Públicos - V1.

En el marco del presente informe y capítulo, la OCI seleccionó una muestra de diez cargos de servidores públicos vinculados a RTVC durante el segundo semestre del 2024 y lo corrido del 2025, como se relaciona a continuación:

Tabla N° 8 HISTORIAS LABORALES AÑO 2024 Y 2025

VIGENCIA 2024	CARGOS	FORMACIÓN ACÁDEMICA Y EXPERIENCIA RELACIONADA
1	Director De Canal- Subgerencia De Televisión - Canal Institucional	Comunicadora social, especializada en gestión empresarial, con experiencia relacionada que supera los 60 meses mínimos solicitados.
2	Coordinador De Gestión- Subgerencia De Soporte Corporativo - Gestión Del Talento Humano	Abogada, especializada en derecho administrativo, con experiencia relacionada que supera los 51 meses mínimos solicitados.
3	Jefe De Grupo-Subgerencia De Televisión - Canal Institucional - Producción TV	Comunicadora social, especializada en gerencia de proyectos, con experiencia relacionada que supera los 42 meses mínimos solicitados.
4	Profesional Universitario Subgerencia De Soporte Corporativo - Gestión Administrativa	Contador público, con maestría en administración de empresas, con experiencia relacionada que supera los 30 meses mínimos solicitados.
5	Director De Radio-Subgerencia De Radio - Radiónica	Comunicador social con maestría en generación y gestión de contenidos digitales, con experiencia relacionada que supera los 60 meses mínimos.
VIGENCIA 2025	**CARGOS**	**FORMACIÓN ACÁDEMICA Y EXPERIENCIA RELACIONADA**
1	Coordinador De Gestión - Tecnologías Convergentes –Gestión Emisión De Radio	Ingeniero electricista, con especialización en gestión energética y ambiental, con experiencia relacionada que supera los 51 meses mínimos solicitados.
2	Director de Canal - Subgerencia De Televisión - Señal Colombia	Comunicador social, especializada en televisión y magister en educación, con experiencia relacionada que supera los 60 meses mínimos solicitados.
3	Profesional Especializado - Gestión Comercial	Comunicadora social y periodista, con especialización en opinión pública y mercadeo político, la experiencia relacionada que supera los 42 meses mínimos solicitados.
4	Coordinador de Gestión - Tecnologías Convergentes – Tecnologías De La Información T.I.	Ingeniera de sistemas, con especialización en alta gerencia de empresas, con experiencia relacionada que supera los 51 meses mínimos solicitados.
5	Director de Radio - Subgerencia De Radio – Radio Nacional	Comunicador social y periodista, con experiencia relacionada que supera los 60 meses mínimos solicitados. El candidato cumple con la equivalencia de experiencia de 84 meses relacionadas, sin posgrado, certificó un total de 164 meses.

Nota: Elaboración propia OCI

De igual manera, se solicitó acceso a la Coordinación de Talento Humano a las carpetas de las historias laborales de los cargos de la tabla No 8 del presente informe, con la finalidad de verificar el contenido y completitud de estas de conformidad con los lineamientos internos de RTVC contemplados en la Política Operacional de Gestión de Talento Humano, numeral 4.9.3."*Proceso de Selección*", en el proceso H-P-7 *Selección y Vinculación de Trabajadores Oficiales* - V4, al igual que lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015; para documentar este proceso se diligenció un archivo formato Excel denominado "*Anexo revisión hojas de vida años 2024- 2025*" el cual se anexa al presente informe. En este se creó una hoja por cargo desde el anexo 1, hasta el anexo 10, donde se relacionan cada uno de los requisitos del proceso de selección, marcando (SI) o (NO) se encontraba documentado; adicionalmente cada hoja cuenta con una observación para cada caso particular.

A continuación, se resumen los resultados encontrados:

- Las 10 historias laborales analizadas relacionadas en la tabla N° 8 del presente informe, cumplen con los requisitos de formación académica y experiencia laboral, de conformidad con las Resoluciones No. 0445 del 27 de diciembre de 2021 y No. 028 del 27 de enero 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".*

- No se evidenciaron los soportes de provisión del cargo, aprobación del perfil, publicación de la convocatoria en la página web de RTVC, inducción del servidor público y seguimiento al periodo de prueba, en (9) carpetas de las historias labores revisadas por la OCI y detalladas en la matriz de Excel denominada "*Anexo revisión hojas de vida años 2024- 2025*", anexo al presente informe, por lo anterior **se recomienda** 1. a la Coordinación de Talento Humano, fortalecer el control y aseguramiento de los documentos de las historias laborales, al igual que la implementación de las etapas del proceso H-P-7 de selección y vinculación de trabajadores oficiales de Radio Televisión Nacional de Colombia, a fin de que la entidad desarrolle los procesos de vinculación del personal en el marco de los criterios constitucionales de transparencia, publicidad y accesibilidad.

- Revisadas 5 de las historias contractuales, se evidenció que cuentan con una certificación expedida por la Coordinadora de Talento Humano o la Subgerente de Soporte Corporativo de marzo de 2025, en la cual indican faltantes de documentos y formatos correspondientes a procesos de vinculación que se desarrollaron entre agosto y diciembre del 202. Esta observación se detalla en la matriz Excel denominada "Anexo revisión hojas de vida años 2024- 2025", con lo anterior se incumple el desarrollo de las etapas relacionadas en el proceso H-P-7 de vinculación de trabajadores oficiales.

- Se encontró que la carpeta de la Historia Laboral del jefe De Grupo Subgerencia De Televisión - Canal Institucional - Producción TV, no cuenta con la hoja de vida del SIGEP II ni con declaración de bienes y rentas de la función pública. Lo anterior va en contravía de lo consagrado en el Decreto 1083 de 2015, específicamente los artículos 2.2.16.1, 2.2.5.1.9 y 2.2.17.11 "Guarda y custodia de las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas", por lo tanto, se constituye una **No conformidad 1,** no completitud de los documentos de la carpeta laboral

Mediante comunicación del 20 de junio del 2025 con el radicado No 202505100011513, la Oficina de Control Interno recibió respuesta de la Coordinación de Talento Humano referente a la no conformidad registrada en el párrafo anterior, notificada a esa coordinación a través del informe preliminar radicado el 13 de junio bajo el número 202501200011053; en ese sentido la Coordinación de Talento Humano indica:

> *En cuanto a este punto, se informa que el "Formato Único de Hoja de Vida – Persona Natural (Leyes 190 de 1995, 489 y 443 de 1998)" de la funcionaria que ostenta el cargo de Jefe de Grupo - Subgerencia de Televisión - Canal Institucional - Producción TV, si se encuentra archivado en su carpeta de historia laboral, el documento se encuentra debidamente foliado y disponible por si es necesario corroborar nuevamente su existencia.*
>
> *Una vez revisada la historia laboral se evidencia que reposa la declaración periódica, por lo cual se tendrá en cuenta la no conformidad y se realizaran controles más rigurosos al momento de verificar los documentos de ingreso.*

En atención a lo registrado anteriormente, se acoge la respuesta de la Coordinación de Talento Humano con relación al soporte del formato único de hoja de vida – Sigep II de fecha 20 de noviembre de 2024 allegado con la respuesta, con lo que dan cumplimiento al artículo 2.2.5.1.9 del Decreto 1083 de 2015 que indica que previo a la posesión de un empleo público la persona *"deberá haber diligenciado el formato de hoja de vida adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII)."*

De igual manera, conforme a lo indicado en el citado memorando en referencia a la declaración de bienes y rentas, se mantiene la **no conformidad 1**, por incumplimiento de los artículos 2.2.16.1 y 2.2.17.11 "*Guarda y custodia de las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas*".

- Se observó que los soportes de experiencia laboral del Director Radio Nacional de Colombia, del Coordinador de Gestión de Tecnologías Convergentes – Tecnologías de la Información TI y Profesional Especializado de Gestión Comercial, no cumplen a cabalidad con los parámetros que faciliten la verificación de la ejecución y cumplimiento de los contratos laborales, toda vez que los servidores públicos anexaron copias de contratos y no certificaciones. Esta situación no se subsanó posterior al proceso de vinculación, lo que establece oportunidades de mejora para la coordinación en la identificación, gestión y saneamiento de estos.

- La historia laboral del Director de Radionica cumplió con las etapas del proceso de vinculación del trabajador oficial. De igual manera se observaron todos los soportes en la carpeta; los documentos del profesional se encuentran estructural y normativamente completos, incluidas las evidencias del proceso de inducción para los nuevos servidores de conformidad con los lineamientos de Función Pública y el PIC de la entidad, pues estos programas tienen como objetivo integrar al nuevo servidor a la cultura organizacional, familiarizarlo con la entidad, sus funciones y deberes, y fortalecer su compromiso con su quehacer institucional

RECOMENDACIONES / ASPECTOS NO CONFORMES:

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer el control y aseguramiento de los documentos de las historias laborales, al igual que la implementación de las etapas del proceso H-P-7 de selección y vinculación de trabajadores oficiales de Radio Televisión Nacional de Colombia, a fin de que la entidad desarrolle los procesos de vinculación del personal en el marco de los criterios constitucionales de transparencia, publicidad y accesibilidad.

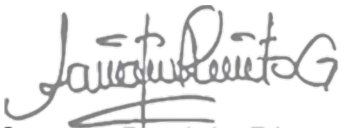
NO CONFORMIDADES

1. Inexistencia de la declaración de bienes y rentas, en la historia laboral del Jefe de Grupo Subgerencia De Televisión - Canal Institucional - Producción TV, incumpliendo lo consagrado en los artículos 2.2.16.1 y 2.2.17.11 "Guarda y custodia de las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas" del Decreto 1083 de 2015.

CONCLUSIONES:

Realizado el seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en los estatutos de la entidad, la Política Operacional de Talento Humano, al igual que en los procesos de selección y vinculación de segundo nivel de RTVC, se observó que la entidad los tiene documentados en su sistema de gestión, no obstante, la OCI evidenció debilidades en la implementación de estos, en la publicidad de los procesos y estructuración de las historias laborales. Por lo anterior , en el presente informe se registraron (1) recomendación y (1) no conformidad, con la finalidad de que desde el proceso se fortalezcan los controles, para asegurar el cumplimiento normativo y generar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias, para elaborar los correspondientes planes de mejoramiento, con la finalidad de que se fortalezca el proceso de Gestión del Talento Humano y se eviten posibles sanciones para los servidores públicos o trabajadores oficiales que incumplan la normatividad vigente.

Para lo anterior, se anexa la plantilla de plan de mejoramiento en la cual deben establecer las acciones, actividades, entregables y vencimiento.

Elaborado por:	Aprobado por:
Firma:  Sandra Patricia Ricardo Gómez **Profesional Oficina de Control Interno** Firma:  Genny Sirley Palacios Moreno **Profesional Contratista Oficina de Control Interno**	Firma:  José Ricardo Tobo González **Asesor Oficina de Control Interno**