

RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA RTVC S.A.S.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA RTVC S.A.S.**

**ENERO 2025
BOGOTÁ D.C.**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE	4
3.	OBJETIVO GENERAL	4
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
5.	RESPONSABLES DEL PLAN O ESTRATEGIA	4
6.	MARCO NORMATIVO	5
7.	MARCO TEÓRICO.....	7
8.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	9
8.1.	MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 2023.....	9
8.2.	RESULTADOS BATERÍA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2023	10
8.3.	RESULTADOS DE NECESIDADES DE BIENESTAR	11
9.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN O ESTRATEGIA.....	15
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
11.	ENTIDADES DE APOYO.....	15
12.	INCENTIVOS Y ESTÍMULOS	17
18.1.	CATEGORIAS.....	17
13.	ANÁLISIS DEL CONTEXTO	19
14.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	19
15.	CRONOGRAMA	19
16.	RECURSOS QUE SOPORTAN.....	20
17.	TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN O ESTRATEGIA.....	20

1. INTRODUCCIÓN

La finalidad del Plan de Bienestar Social e incentivos es brindarles a los servidores públicos espacios de bienestar, los cuales le permitan tener un adecuado equilibrio en su vida familiar, personal y laboral, en términos de calidad de vida; para que así mismo, se vea reflejado en el sentido de pertenencia, calidad y eficacia en el desarrollo de sus funciones.

Este Plan comprende aspectos psicosociales, culturales y deportivos, ejecutados a través de actividades que promueven la satisfacción laboral, la motivación y el fortalecimiento de la cultura organizacional de los colaboradores; por tanto, desde la Coordinación de Gestión de Talento Humano se busca mantener los lazos de camaradería, sentido de pertenencia y de reconocimiento.

Por su parte, los incentivos promueven la participación individual y de equipos en las actividades y programas institucionales articulados con las líneas de acción estratégicas, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y su contribución al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos de RTVC S.AS, está dirigido para los servidores públicos y sus familias, este inicia con la identificación de necesidades de bienestar y finaliza con la consolidación, aprobación, programación y ejecución de las actividades definidas para la vigencia.

3. OBJETIVO GENERAL

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

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de contribuir en la calidad y equilibrio de vida de los servidores públicos.
- Fomentar el cuidado de la salud física y mental, a través de talleres y charlas brindados en conjunto con el equipo de STT, con el fin de generar hábitos de vida saludables.
- Reconocer la diversidad a través de actividades culturales, que permitan integrar a los colaboradores; con el fin de incentivar respeto y empatía por el otro.
- Incentivar en los colaboradores la curiosidad por conocer canales de comunicación digitales, a través de actividades virtuales.
- Brindar talleres que permitan al servidor mejorar su capacidad de adaptación y flexibilidad al cambio, permitiéndole ser más eficiente en su desempeño y tener relaciones interpersonales adecuadas.

5. RESPONSABLES DEL PLAN O ESTRATEGIA

Será responsabilidad de la Subgerencia de Soporte Corporativo y el Grupo de Gestión Humana la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos.

6. MARCO NORMATIVO

La necesidad se fundamenta en la siguiente normativa:

El artículo 13 del Decreto –Ley 1567 de 1998, establece

“(…) Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (…)”

Los artículos 14, 16, 17, 18, 19 y 20 del mismo Decreto-Ley, señalan:

“(…) ARTÍCULO 14º.- FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados:

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.(…)”

“(…) ARTÍCULO 16º.- COMPONENTES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

ARTÍCULO 17º.- COMPETENCIA Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

El Departamento Administrativo de la Función Pública. Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;

Entidades Públicas de Protección y Servicios Sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;

Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;

ARTÍCULO 18º.- PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19°.- PROGRAMAS ANUALES. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social.

ARTÍCULO 20°.- BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (...)"

Así mismo, los artículos 69, 70, 75 y 77 del Decreto No. 1227 de 2005, todos compilados por el Decreto 1083 de 2015, en el sistema de estímulos, consagran:

"(...) Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

"Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Deportivos, recreativos y vacacionales.

Artísticos y culturales.

Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de/Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. (...)"

"(...) Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad." (Lo subrayado fuera de texto)

Para el cumplimiento de lo planeado se debe atender a lo dispuesto en el Artículo 2.2.10.9 del decreto 1083 de 2015

Atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 2.2.10.6. del Decreto 1083 de 2015 que reza: "(...) Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, artículo 74)".

Ese mismo artículo 2.2.19.6.10 señala: “(...) Los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que se desean intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados de las Superintendencias en la identificación de sus necesidades y las de su familia.

La ejecución de los programas será realizada en forma directa o través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales.

Se realizará una evaluación y seguimiento a los programas adelantados para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su replanteamiento o continuidad. (...)”

(Decreto 2929 de 2005, artículo 32)”

De acuerdo con la normatividad que reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social, se estipula:

El Decreto 752 de 1984, en su artículo 12 cita: “Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, COLDEPORTES; el Instituto Colombiano de Cultura, COLCULTURA; el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales

Quando los establecimientos oficiales mencionados no estén en capacidad de ejecutar estos programas, lo certificarán así a los organismos y entidades de la administración pública nacional a fin de que puedan organizarlos con particulares”. (Subrayado fuera de texto).

Por lo anterior se expone La naturaleza Jurídica de las Cajas de Compensación Familiar definida en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982, según el cual:

“Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como Corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la ley.” (Las subrayas fuera de texto).

La Corte Constitucional en Sentencia C-041/06 afirmó:

“Las Cajas de Compensación Familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales que tienen el carácter de función pública o social, como así ya lo ha reconocido esta Corporación, las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: servicios que prestan en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la prestación de la seguridad social; y, la que cumplen en calidad de entidades pagadoras del subsidio dinerario, y el otorgamiento de vivienda de interés social. Es decir, las Cajas de Compensación Familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, desarrollan actividades en el ámbito de la recreación y el deporte, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de micro crédito”.

7. MARCO TEÓRICO

Para la vigencia 2025, se definieron las actividades dada la articulación de los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026, de la Dirección de Empleo Público del DAFP.

Por tanto, los ejes que se trabajarán para este año son:

- **Equilibrio Psicosocial:** Referente a la capacidad de adaptación a los cambios, los cuales influyen en la estabilidad emocional y laboral de los servidores. (DAFP, 2023).

- **Factores psicosociales por intervenir:** equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **Eje de Salud mental:** Apunta a que cada uno de los servidores sean conscientes de sus propias aptitudes, manejen las situaciones de estrés; brindando así un estado de bienestar y aumentando su productividad en sus labores diarias, en conjunto de hábitos de vida saludables. (DAFP, 2023).
- **Factores a intervenir:** Higiene mental o psicológica y prevención de nuevos riesgos a la salud.
- **Diversidad e Inclusión:** Corresponde a las acciones que apuntan a las temáticas de diversidad, inclusión, equidad, prevención, atención y medidas de protección ante diferentes tipos violencia y/o discriminación por género, raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. (DAFP, 2023).
- **Factores para intervenir:** Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y prevención, atención y medidas de protección.
- **Transformación Digital:** Hace referencia a la creación y uso de aplicaciones tecnológicas y sistemas de información que estén a la vanguardia, las cuales permitan facilitar la comunicación, agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. (DAFP, 2023).
- **Factores a intervenir:** Creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y creación de ecosistemas digitales.
- **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Consiste en la creación de acciones que permitan fomentar en los servidores: sentido de pertenencia, vocación por el servicio público, interiorización de los valores contemplados en el Código de Integridad del Servicio Público y establecido por la función pública. (DAFP, 2023).
- **Factores a intervenir:** Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

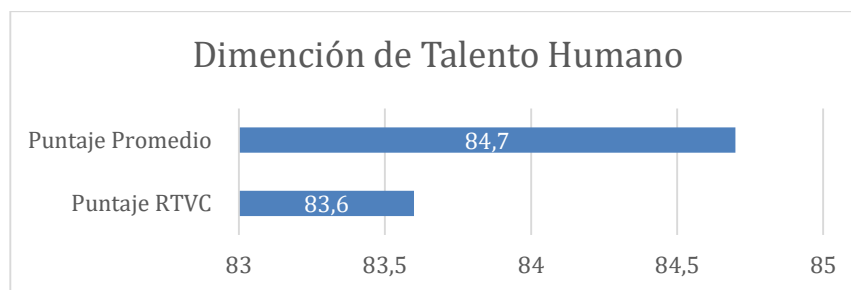
8.1. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 2023.

Con el propósito de identificar las necesidades de los servidores de Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en el FURAG 2023, la medición de Clima Organizacional de 2023 y la encuesta de Detección de Necesidades realizada en el año 2024, para tener en cuenta en el año 2025. Así como la caracterización de personal que trabaja en la empresa, a través de la aplicación de un formulario, que le permite a RTVC determinar el perfil sociodemográfico de las personas que trabajan en la empresa.

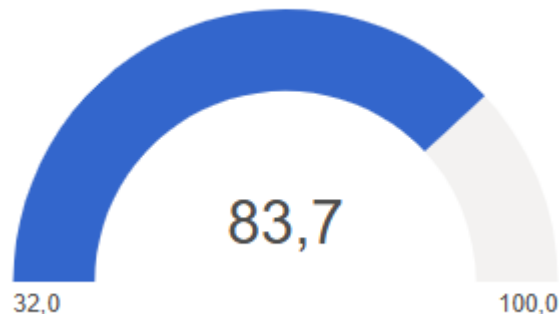
Gráfico 2: Resultados FURAG 2023



A continuación, se presentan los resultados del índice de la dimensión de Talento Humano con un resultado de 83,6 a través del FURAG vigencia 2023:



Política de Integridad: **83,7**

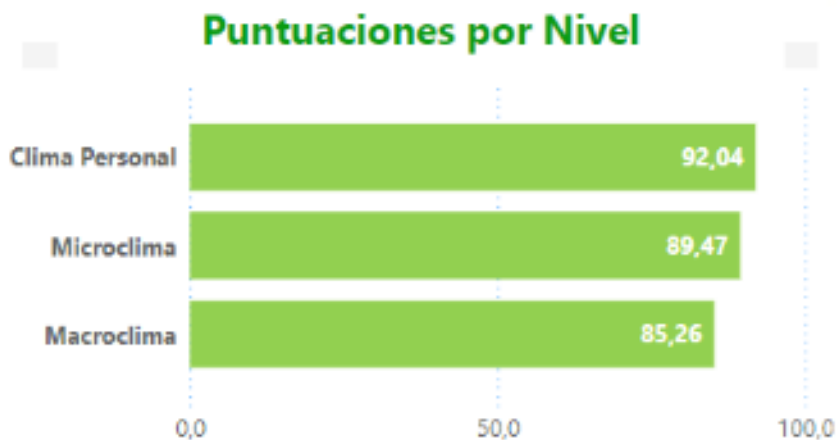


Fuente: FURAG

Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control
93,9	80,6	82,8

8.2. RESULTADOS BATERÍA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Gráfico 3: Resultados Batería Encuesta Clima Organizacional 2023



La encuesta tuvo tres niveles de evaluación Macroclima que hace referencia a las percepciones de la entidad en su imagen conjunta, Microclima que indica las percepciones del equipo de trabajo e interacción con otros equipos y Clima Personal que corresponde a las percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad; los cuales obtuvieron una puntuación de un clima personal favorable y un microclima y macroclima propicio.

Índices Globales

Clima general **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.



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

8.3. RESULTADOS DE NECESIDADES DE BIENESTAR

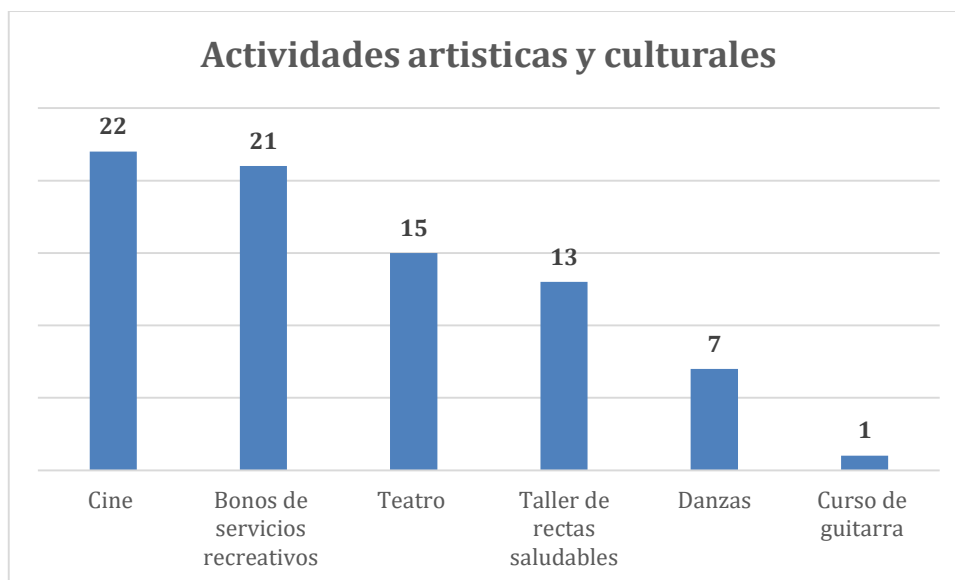


Fuente: Elaboración Propia

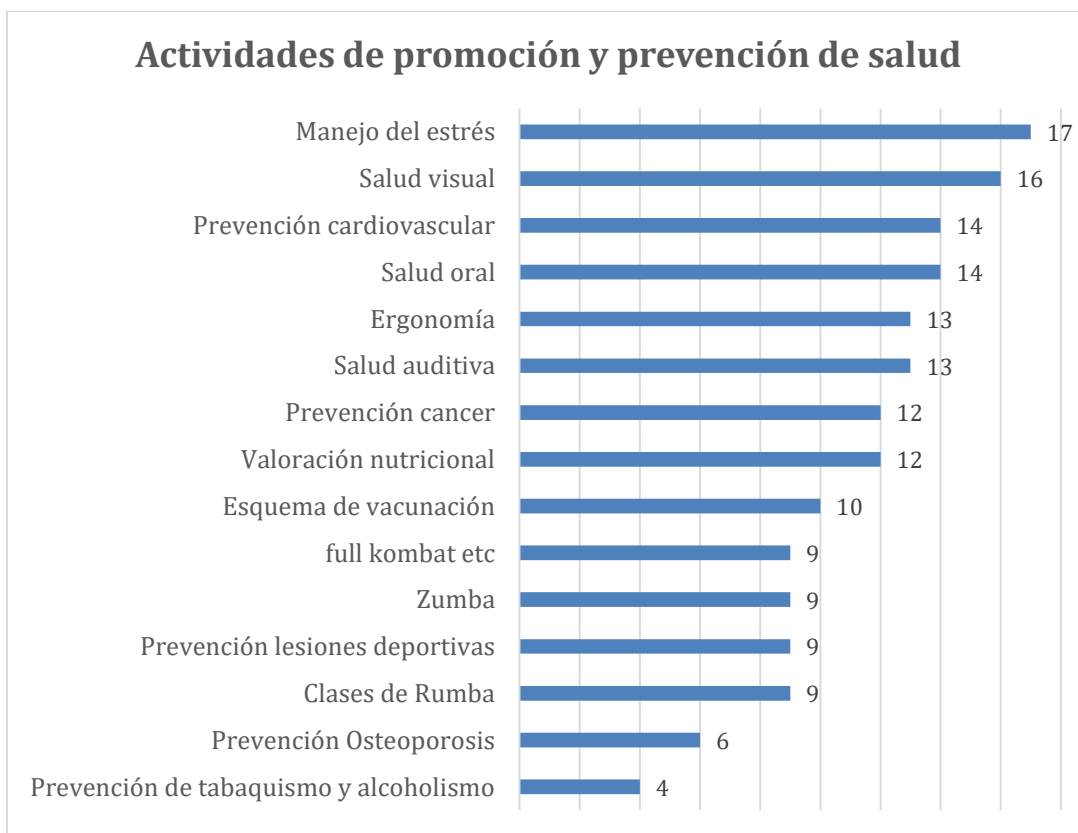
En el componente Deportivo, se evidenció que las actividades con mayor puntaje fueron bolos, Natación, microfútbol, instructor deportivo en RTVC, los cuales fomentan la salud física, la camaradería y el trabajo en equipo. Respecto a la actividad de natación, la cual obtuvo una puntuación alta no se incluye en el plan teniendo en cuenta que pueden tomarse como cursos libres en convenio con la caja de compensación.



De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar en el componente recreativo y vacacional, se evidenció que las actividades con mayor puntaje son las que generan camaradería, tales, como: Día de la familia RTVC, Caminata ecológica, Novena de aguinaldos Familiares RTVC, Jornadas de Integración/Olimpiadas Criollas y feria artesanal y gastronómica, seguidas por las actividades de reconocimiento como: Celebración de Cumpleaños y celebración del día del hombre y la mujer.



En el componente artístico y cultural, se evidenció que las actividades con mayor puntaje son las que pueden generar espacios de esparcimiento fuera de la entidad y compartir con el núcleo familiar y laboral; como es el caso de las actividades relacionadas con entrega de bonos de servicios recreativos, Boletas para ir a cine o teatro, etc.



En el componente de seguridad y salud en el trabajo, se evidenció que las actividades con mayor puntaje son las enfocadas Manejo del estrés, Salud visual, Prevención cardiovascular, salud oral, Ergonomía, Salud visual, entre otros.

De acuerdo con la caracterización de personal realizada a los colaboradores de RTVC S.A.S y las encuestas de satisfacción y evaluación de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2024 se puede concluir que:

Las actividades que generan mayor sensación de bienestar para los colaboradores son las que se desarrollan en equipo, las que permiten la camaradería, la sana competencia y pasar un tiempo en familia, dichas actividades brindan una sensación de equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como fortalecen habilidades de comunicación, liderazgo y bienestar emocional.

9. DESCRIPCIÓN DEL PLAN O ESTRATEGIA

El Plan de Bienestar e Incentivos de RTVC S.A.S, contempla las actividades que se llevarán a cabo para este año 2025 y que permitirán el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su familia; las cuales se encuentran alineadas al Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 establecido por la Función Pública y el Gobierno Nacional, en donde permite no solo satisfacer las necesidades de los servidores sino también apuntarle al cumplimiento de la misión de la entidad. Lo anterior, se logra a través de contenidos incluyentes y diversos de alta calidad en diferentes plataformas y tecnologías, con el propósito de formar, informar, entretener, educar, salvaguardar el patrimonio audiovisual del país y aportar en la construcción de tejido social, a partir del reconocimiento de la identidad ciudadana, sus preferencias y expectativas.

Este Plan contribuye al desarrollo y apropiación de los valores institucionales: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia; permitiendo fortalecer la cultura del servicio público generando compromiso institucional y sentido de pertenencia para la entidad.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante la ejecución de cada una de las actividades propuestas dentro del plan de bienestar e incentivos se realiza el proceso de seguimiento y evaluación de la siguiente manera:

- El primero, se realiza a través del registro correspondiente al avance y cumplimiento de cada una de las actividades programadas en el PETH mediante el indicador “Plan de Bienestar e Incentivos, Implementado en Cada Vigencia” en el sistema definido por la entidad “KAWAK”, este indicador se reporta mensualmente de acuerdo con las directrices establecidas por la Gerencia para la vigencia 2025.
- El segundo proceso, se realiza a través de un formulario que busca identificar el grado de satisfacción de los participantes para cada una de las actividades, este se envía por correo electrónico a cada uno de los participantes una vez culmina cada una de las actividades establecidas en el Plan. De acuerdo con las actividades programadas en el presente plan se establecen los indicadores respectivos por cada tipo de actividad que se propone.

11. ENTIDADES DE APOYO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través de la realización e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Para desarrollar las actividades definidas en el plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, se acoge la normativa vigente, aplicable para la contratación con las Cajas de Compensación Familiar, ya que la naturaleza Jurídica está definida en el artículo 39 de la Ley 21 de 1982, según el cual:

“Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como Corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la ley.” (Las subrayas fuera de texto).

La Corte Constitucional en Sentencia C-041/06 afirmó:

“Las Cajas de Compensación Familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales que tienen el carácter de función pública o social, como así ya lo ha reconocido esta Corporación, las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: servicios que prestan en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la

prestación de la seguridad social; y, la que cumplen en calidad de entidades pagadoras del subsidio dinerario, y el otorgamiento de vivienda de interés social. Es decir, las Cajas de Compensación Familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, desarrollan actividades en el ámbito de la recreación y el deporte, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de micro crédito”.

Es un hecho notorio que las Cajas de Compensación Familiar tienen capacidad y experiencia para cubrir actividades relacionadas con el bienestar y actividades logísticas, contando con amplia trayectoria en el sector público y privado. Aunado a lo anterior y teniendo en cuenta el objeto de la presente contratación, es necesario mencionar que Las Cajas de Compensación Familiar son entidades con enfoque social, sin ánimo de lucro y gestoras del subsidio familiar.

En consecuencia, RTVC suscribirá un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión bajo la modalidad de contratación directa con una Caja de Compensación Familiar, en aplicación de la regulación especial que en esta materia prevé el Decreto 752 de 1984, reglamentario del Decreto Ley.

12. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El plan de incentivos y estímulos de RTVC S.A.S, está orientado al desarrollo del talento humano y se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

A través de los incentivos, se promueve la participación individual y de equipos en las actividades y programas institucionales articulados con las líneas de acción estratégicas, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y su contribución al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Este plan de incentivos y estímulos de RTVC, está enmarcado en los principios del Programa Nacional de Bienestar vigente en este momento: Servidores saludables, Entidades sostenibles, el cual ha diseñado estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas.

12.1. CATEGORIAS

- **ESTÍMULO POR TRABAJO INDIVIDUAL:**

Con este estímulo se quiere reconocer el desempeño excelente, la creatividad e innovación de un (1) servidor público de RTVC.

- **ESTIMULO POR TRABAJO EN EQUIPO:**

Con este estímulo se busca fortalecer el trabajo en equipo y orientar sus resultados hacia el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Los conceptos asociados a proyectos, innovaciones e iniciativas son:

- **Proyectos:** Propuestas ejecutadas que están enmarcadas en las iniciativas del plan de acción de la empresa y cuyos resultados impactan en todos los ámbitos de La empresa.
- **Iniciativas:** Acciones concretas con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico que se anticiparon a una situación o problema.
- **Innovaciones:** Acciones implementadas cuyos resultados benefician directamente al proceso en el cual participan los integrantes del equipo proponente.

- **ESTÍMULO AL DESEMPEÑO PARA GERENTES PÚBLICOS:**

De acuerdo con la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos (Acuerdos de Gestión), y la Resolución No.125 de 2017 se otorgarán incentivos y/o reconocimientos para los Gerentes Públicos que concertaron el 5% adicional en su gestión.

- **INCENTIVOS ADICIONALES:**

Con este incentivo se espera fomentar la participación de los servidores públicos de RTVC Sistema de Medios Públicos, en las actividades que se ofrecen dentro del Plan Estratégico de Talento Humano.

- **MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES:**

- **Auxilio de Formación:** públicos de RTVC accedan a programas de Educación para el trabajo y Desarrollo Humano como diplomados, cursos, talleres, seminarios, simposios, entre otros, siempre que cumplan con los requisitos establecidos.
- **Tiempo remunerado para estudios de posgrado:** Se propone otorgar permiso académico compensado de hasta 8.5 horas semanales (equivalente a 1 día) hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones académicas legalmente constituidas y avaladas por el ministerio de educación.
- **Día libre por culminación de estudios y obtención de título:** Brindar al colaborador que culmina sus estudios de pregrado o postgrado la opción de contar con un (1) día libre durante el semestre de su graduación para disfrutar con su familia.
- **Reconocimiento público por comportamientos visibles de los servidores de acuerdo con los valores Institucionales:** Un espacio en el boletín (Cuatrimestral) para reconocer a un servidor de la Entidad, que de ejemplo de la vivencia de un valor que se esté promoviendo al interior de la Entidad. Se puede hacer la votación a través de un buzón donde los colaboradores dejen mensajes anónimos donde reconozcan los aspectos positivos de una persona por su labor, por su personalidad o por un logro.
- **Apoyar la postulación de proyectos en Convocatorias o reconocimientos:** Patrocinar la postulación y presentación de un proyecto individual o de equipo a las convocatorias de la Función Pública u otras Entidad públicas o privadas que resalten el mérito al servicio, a la innovación y la creatividad.
- **Apoyo el Trabajo en Casa:** Promover el trabajo en casa de los servidores públicos durante el tiempo de las vacaciones y recesos académicos de sus hijos, de conformidad con los lineamientos institucionales de acuerdo con la regulación interna y la normatividad actual.
- **Día libre por Cumpleaños:** Con este estímulo se busca que cada colaborador de RTVC en el mes de su cumpleaños, pueda disfrutar de un día libre para compartir con su familia, el cual deberá ser acordado con su jefe inmediato para definir la fecha del disfrute del mismo.

13. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Debilidades	Fortalezas
Limitación en los incentivos físicos o tangibles: Aunque los incentivos académicos y laborales son beneficiosos, podrían ser percibidos como insuficientes si no se complementan con otros beneficios tangibles o físicos que impulsen la motivación de los empleados.	Reconocimiento del rendimiento individual y colectivo: Los estímulos por trabajo individual y en equipo fomentan el compromiso y la excelencia en el desempeño de los funcionarios, promoviendo un ambiente de competencia saludable y colaboración. Apoyo a la innovación y creatividad: El fomento de proyectos, innovaciones e iniciativas da lugar a un entorno donde los funcionarios pueden generar ideas creativas que impacten positivamente a la organización. Estímulo al desempeño de gerentes públicos: Incentivos dirigidos a gerentes públicos por la gestión efectiva refuerzan la responsabilidad y motivación para cumplir los acuerdos de gestión.
Amenazas	Oportunidades
Posible falta de recursos: Los estímulos y programas de incentivos podrían verse limitados por restricciones presupuestarias que afecten su implementación a largo plazo. Riesgo de desmotivación si los estímulos no se distribuyen equitativamente: Si los estímulos se concentran en un número reducido de empleados o áreas, puede generar desmotivación o competencia desleal entre los colaboradores. Resistencia al cambio: Algunas iniciativas innovadoras o nuevas prácticas laborales, como el trabajo desde casa, pueden ser recibidas con resistencia por parte de algunos empleados o gerentes acostumbrados a formas tradicionales de trabajo.	Fomento de la participación: Los incentivos adicionales, como la posibilidad de trabajar desde casa o los días libres por cumpleaños, pueden mejorar la satisfacción y el bienestar de los funcionarios, aumentando su productividad. Promoción del trabajo en equipo: La orientación a fortalecer el trabajo en equipo con estímulos específicos puede mejorar la colaboración interdepartamental y la alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad. Incremento de la competitividad: Incentivar el aprendizaje y el desarrollo académico a través de programas de formación puede ayudar a los empleados a mantenerse actualizados con las mejores prácticas, tecnologías y metodologías, lo que puede aumentar la competitividad de la Entidad.

14. CONTEXTO ESTRATÉGICO

Plan / Estrategia	Objetivo Estratégico Asociado	Dimensión(es) MIPG	Política(s) MIPG	Proceso
Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.	Objetivo No. 5: Potenciar la gestión organizacional y empresarial de la RTVC a través de la eficiencia de los procesos, la innovación, buenas prácticas y el desarrollo de las capacidades del talento humano.	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión del Talento Humano

15. CRONOGRAMA

A este plan se anexan el cronograma de actividades, cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan y la aprobación comité institucional.

Se anexa cronograma

16. RECURSOS QUE SOPORTAN

Para la vigencia 2025, se asignó un presupuesto de Setecientos sesenta y cinco millones M/Cte. (\$765.000.000) aproximadamente, los cuales serán ejecutados de acuerdo con la programación aprobada por el comité Institucional de Gestión y Desempeño y serán desarrollados a través del contrato suscrito para ello.

17. TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN O ESTRATEGIA

Cuadro de Control de Cambios			
No.	Versión	Vigente desde (dd/mm/aaaa)	Descripción del (de los) cambio(s)
1	1	31/01/2024	Creación documento