

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

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
RTVC S.A.S.**

**ENERO 2025  
BOGOTÁ D.C.**



## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b>                                                        | <b>4</b>  |
| <b>2. ALCANCE</b>                                                             | <b>5</b>  |
| <b>3. OBJETIVO GENERAL</b>                                                    | <b>5</b>  |
| <b>4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>                                               | <b>5</b>  |
| <b>5. RESPONSABLES</b>                                                        | <b>5</b>  |
| <b>6. DIMENSIONES Y POLÍTICAS MIPG</b>                                        | <b>5</b>  |
| <b>7. MARCO NORMATIVO</b>                                                     | <b>6</b>  |
| <b>8. MARCO TEÓRICO</b>                                                       | <b>8</b>  |
| <b>9. RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS</b>                                      | <b>9</b>  |
| 9.1. RESULTADO BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL 2023                                | 10        |
| 9.2. RESULTADO BATERÍA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2023                     | 12        |
| 9.3. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 2023. | 13        |
| 9.4. ENCUESTA SOBRE MEDIO AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL.        | 15        |
| 9.5. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.                                | 16        |
| 9.6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MATRIZ DE GETH  | 17        |
| 9.7. RESULTADOS DE LA RECOLECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN              | 19        |
| 9.8. RESULTADOS DE LA RECOLECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR                 | 20        |
| 9.9. ESTADO DE LAS VACANTES                                                   | 22        |
| 9.10. AUTOEVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE SST                         | 22        |
| 9.11. RESULTADO DEL INDICADOR 2024                                            | 23        |
| <b>10. ANALISIS DEL CONTEXTO</b>                                              | <b>24</b> |
| <b>11. CONTEXTO ESTRATÉGICO</b>                                               | <b>25</b> |
| <b>12. RIESGOS Y CONTROLES</b>                                                | <b>26</b> |
| <b>13. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>                 | <b>26</b> |
| 13.1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS                                   | 27        |
| 13.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS                                   | 30        |
| 13.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO                      | 30        |
| 13.4. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO                | 30        |
| 13.5. SOSTENIBILIDAD DEL SIGEP II                                             | 30        |
| 13.6. LEY 2013 DE 2019                                                        | 31        |
| 13.7. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PETH                                     | 31        |
| <b>14. CRONOGRAMA</b>                                                         | <b>31</b> |
| <b>15. RECURSOS</b>                                                           | <b>32</b> |
| <b>16. TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN O ESTRATEGIA</b>                  | <b>32</b> |



## 1. INTRODUCCIÓN

RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA RTVC S.A.S, es una entidad descentralizada indirecta, con el carácter de sociedad entre entidades públicas del orden nacional, con la principal función de programar, producir y emitir los canales públicos de Televisión Nacional: Señal Colombia, Canal Institucional; al igual que las Emisoras Públicas Nacionales, Radio Nacional de Colombia y Radiónica, cuyo objeto participar en cualquier etapa de la cadena de agregación de valor de contenidos multiplataforma de audio, video, y/o digitales incluidos los relacionados con la memoria histórica, para sí mismo o para terceros dentro y fuera del territorio nacional; así como ofrecer todos los servicios asociados con la comunicación, promoción y divulgación, en cualquier plataforma, incluyendo la prestación de del servicio de asistencia técnica en todos aquellos temas en que cuente con la idoneidad y experiencia requerida, de acuerdo con lo determinado en la Ley.

El Plan Estratégico de Talento Humano está construido de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público, el fortalecimiento que incluye (Ingreso, Desarrollo y Retiro), establecido en la política de Gestión y desempeño del Talento Humano, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

La planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2025 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de la Coordinación de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que se vea reflejado en la motivación y compromiso de los servidores y conlleve a mejorar la productividad, logrando una mejora continua en la calidad de vida de los colaboradores.

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

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA RTVC S.A.S establece con el objetivo principal de optimizar la gestión del capital humano, tanto de los servidores públicos como de los prestadores de servicio, por medio de la ejecución de los planes que integran el PETH 2025.

Este proceso inicia desde la identificación y análisis de las necesidades específicas de cada componente, hasta el seguimiento, verificación y control continuo de las actividades ejecutadas, en estricto cumplimiento de la normatividad vigente. Además, el PETH se caracteriza por ser un instrumento dinámico y eficiente, capaz de responder de manera ágil a las demandas cambiantes del entorno; al tiempo que garantiza el desarrollo y bienestar de su capital humano. El PEH Se aplica a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer, desarrollar y potencializar el Talento Humano de RTVC– S.A.S, el PETH busca implementar políticas, planes, programas y proyectos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos a lo largo de las etapas de su servicio como lo son: ingreso, desarrollo y retiro, logrando así la adquisición de las capacidades personales y laborales de los colaboradores, fomentando la calidad en la prestación del servicio, todo ello asegurando que los colaboradores contribuyan al máximo de su potencial para el logro de los objetivos institucionales.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer e implementar programas de capacitación, desarrollo, inducción y reintroducción, enfocados en las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar el máximo potencial laboral de los servidores.
- Identificar las necesidades del personal de planta, para dar cumplimiento con el objeto institucional de la entidad y así planear la selección y vinculación del personal competente de acuerdo con los lineamientos de RTVC S.A.S.
- Establecer un programa de retiro activo para los empleados que se jubilen en los próximos años, con el objetivo de aprovechar su experiencia y conocimientos en proyectos estratégicos, buscando una reducción en la pérdida de conocimiento institucional.
- Promover y desarrollar permanentemente la participación de las actividades propuestas en el PETH 2025 de manera presencial, virtual o asincrónica, para cumplir con el objetivo de fortalecer las capacidades del talento humano.
- Detallar la distribución de la estructura con la que cuenta la planta de personal de RTVC dando a conocer el estado de los cargos provistos y vacantes.
- 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.
- Garantizar el aprendizaje continuo y la potencialización de habilidades y competencias de los colaboradores de Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC - S.A.S.; a través de la oferta académica, la cual contiene congresos, seminarios, talleres y/o cursos. Esto con el fin de incrementar significativamente los niveles de productividad, aportar al proceso de transformación del Talento Humano, fortalecer la capacidad de adaptación y la excelencia en el desempeño de sus funciones.

## 5. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Subgerencia de Soporte Corporativo y el Grupo de Gestión Humana el diseñar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluación de las actividades, en cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano PETH.

## 6. DIMENSIONES Y POLÍTICAS MIPG

En cumplimiento del Decreto 1499 de 2017 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo objeto es dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las Instituciones, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y garanticen los derechos, resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio a través de los siete (7) dimensiones operativas: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del conocimiento y la Innovación, Control Interno.

Teniendo en cuenta que Modelo concibe que la dimensión de Talento Humano (...) como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y, por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos. Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta Dimensión del Modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano. (...).

De acuerdo con lo anteriormente descrito, el PETH facilita y apoya el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2023-2026, a través de la implementación de planes y programas, dando respuesta al objetivo estratégico institucional número cinco (5) de la Planeación estratégica de RTVC, el cual tiene como propósito: Potenciar la gestión organizacional y empresarial a través de la eficiencia de los procesos, la innovación, buenas prácticas y el desarrollo de las capacidades del talento humano.

Es por esto, que el Plan Estratégico de Talento Humano, es general e incluye los siguientes planes: Previsión de Recursos Humanos, Capacitación y Entrenamiento, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar Social e Incentivos, y otros programas o actividades como: Monitoreo y Seguimiento del SIGEP II, resultados medición clima organizacional, desvinculación laboral, inducción y reinducción, Evaluación de desempeño, resultados Bateria Riesgo Psicosocial Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión – FURAG.

## 7. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación del Plan estratégico de Talento Humano:

| LEYES                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley 9 de 1979</b>    | "Por la cual se dictan medidas sanitarias". El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y éstas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Ley 909 de 2004</b>  | Expede normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Ley 1010 de 2006</b> | "Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Modificada por la Ley 1622 de 2013, 'por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 48.776 de 29 de abril de 2013; Artículo 74. Modifíquese el numeral 3 del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". |
| <b>Ley 1010 de 2006</b> | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Ley 1221 de 2008</b> | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Ley 1562 de 2012</b> | "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Ley 1616 de 2013</b> | "Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Ley 1811 de 2016</b> | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



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



**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700  
**Línea gratuita nacional:** 018000123414  
**Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley 1823 de 2017</b>         | Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.                                                                                                                                            |
| <b>Ley 1952 de 2019</b>         | Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.                                                                                                                                                  |
| <b>Ley 1960 de 2019</b>         | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>DECRETOS</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Decreto 752 de 1984</b>      | Expone la naturaleza Jurídica de las Cajas de Compensación                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Decreto 614 de 1984</b>      | "Por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional".                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Decreto Ley 1295 de 1994</b> | "Por la cual se determina la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Modificada en algunos artículos por la Ley 1562 de 2012 (por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional).                                          |
| <b>Decreto 1567 de 1998</b>     | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Decreto 3913 de 2004</b>     | Establece la planta de personal de empleados públicos RTVC.                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Decreto 4238 de 2004</b>     | Establece la planta de personal de Trabajadores Oficiales.                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Decreto 1227 de 2005</b>     | 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: Programa de estímulos, Beneficiarios, Plan de incentivos institucionales.                                                                                                                   |
| <b>Decreto 2923 de 2011</b>     | "Por el cual se adopta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales".                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Decreto 723 de 2013</b>      | "Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con Entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones". |
| <b>Decreto 1477 de 2014</b>     | "Por la cual se expide la tabla de enfermedades".                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Decreto 055 de 2015</b>      | "Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Decreto 1072 de 2015</b>     | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Decreto 1083 de 2015</b>     | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)                                                                                                                                          |
| <b>Decreto 1499 de 2017</b>     | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Decreto 612 de 2018</b>      | "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".                                                                                                                                                                             |
| <b>Decreto 815 de 2018</b>      | "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".                                                                                                         |
| <b>Decreto 768 de 2022</b>      | "Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                                                                             |
| <b>RESOLUCIONES</b>             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Resolución 2400 de 1979</b>  | "Por la Cual se establece el Estatuto de Seguridad Industrial".                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Resolución 2013 de 1986</b>  | "Por la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, hoy Comité Paritario de Salud Ocupacional".                                                                                                                                                                         |



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

**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700

**Línea gratuita nacional:** 018000123414

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

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Resolución 1016 de 1989</b>  | Reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos. "Por la cual se determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas". Esta reglamentación contempla el contenido de los Programas de Salud Ocupacional el cual debe contener: Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo; Subprograma de Higiene Industrial; Subprograma de Seguridad Industrial; Comité Paritario de Salud Ocupacional. |
| <b>Resolución 1075 de 1992</b>  | "Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional, en el subprograma de Medicina Preventiva. Se establecen acciones de control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo".                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Resolución 2346 de 2007</b>  | "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Resolución 1401 de 2007</b>  | "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Resolución 1013 de 2008</b>  | "Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Resolución 2646 de 2008</b>  | "Por la cual se establecen disposiciones y establecen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición del factor de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de origen de patologías causadas por el estrés ocupacional".                                                                                                                                                                                 |
| <b>Resolución 131 de 2008</b>   | "Por medio de la cual se adoptan disposiciones en materia de capacitación, estímulos y bienestar social para los servidores públicos de Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC".                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Resolución 1918 de 2009</b>  | "Por la cual se regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, modifica el artículo 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Resolución 1918 de 2009</b>  | "Por la cual se modifica la Resolución 2346 de 2007 sobre la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Resolución 1409 de 2012</b>  | "Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y deroga las Resoluciones No. 3673 de 2008, 0736 de 2009 y 2291 de 2010, así como, la Circular número 0070 de 2009, expedidas por el Ministerio de la Protección Social".                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Resolución 3368 de 2014</b>  | "Por la cual modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Resolución 0312 del 2019</b> | "Por la cual se establecen los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Resolución 147 del 2019</b>  | Por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

*Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana*

## 8. MARCO TEÓRICO

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

- **Plan de Previsión:** El proceso de selección y vinculación de servidores públicos se diseña acogiendo la normatividad, las directrices técnicas y lineamientos de Planeación para Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las características propias de la entidad; teniendo en cuenta, que su planta de personal está conformada por Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. El objetivo principal de este plan es garantizar la adecuada gestión del Talento Humano, determinando los procesos de selección y contratación (vinculación) de los servidores públicos, con el fin de satisfacer las necesidades del servicio que debe prestar RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA -RTVC S.A.S, asegurando que las personas vinculadas posean la educación, experiencia y competencias requeridas para desempeñar las funciones asignadas y que apunten al cumplimiento de la misión institucional. Así mismo, establece la disponibilidad de los recursos necesarios para garantizar el ciclo de vida del servidor público en la entidad, contando con el presupuesto de acuerdo con el cálculo de los empleos necesarios, con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones.

▼ Bogotá D.C, Colombia - Código Postal: **111321**

**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700

☎ **Línea gratuita nacional:** 018000123414

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

- **Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Se concibe de manera integral el diseño de nuestro programa, abarcando dimensiones psicosociales, culturales y deportivas que se fusionan armoniosamente, a través de la planificación de actividades estratégicas. Estas actividades, tienen como objetivo principal crear, mantener y propiciar mejoras significativas en las condiciones laborales; así como, en la calidad de vida personal y familiar de nuestros colaboradores. La planificación detallada de estas acciones se orienta a lograr un impacto positivo en diversos aspectos, tales como: el aumento de la satisfacción laboral, la motivación y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Entendiendo que el bienestar integral de nuestros colaboradores es esencial para potenciar su compromiso y contribuir al éxito de la institución; además, dentro de nuestras acciones planificadas, se incorporan espacios de reconocimiento destinados a exaltar el compromiso y la labor destacada de cada servidor público. Estos momentos de reconocimiento no solo celebran los logros individuales, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y camaradería en nuestra comunidad laboral.
- **Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se encuentra enfocado en preservar, mantener y mejorar la salud de los colaboradores de RTVC, estimulando la formación de una cultura en seguridad y autocuidado, acorde con la normatividad vigente. Así mismo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad; a través, de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud.
- **Plan de Capacitación y Entrenamiento:** Se define como un proceso estratégico, ejecutado de manera organizada y sistémica, con el propósito de adquirir y desarrollar conocimientos y habilidades 1 específicas pertinentes al desempeño laboral. Esta iniciativa, se crea como un pilar esencial para potenciar y optimizar el talento humano; transformándolo, en una valiosa ventaja competitiva que aporta significativamente al logro de los objetivos generales de la entidad y aspira a que el desempeño general del talento humano esté alineado con las metas y valores de la entidad. A través de este Plan, buscamos no solo llenar brechas de conocimiento, sino también fomentar el desarrollo continuo de habilidades que impulsen la excelencia en la ejecución de tareas y responsabilidades. Así, el Plan de Capacitación y Entrenamiento se posiciona como un instrumento clave para nutrir y fortalecer las capacidades individuales y colectivas; en última instancia, contribuyendo al crecimiento y éxito sostenible de la organización.
- **Dimensión del Talento Humano:** Se enlaza con la Dimensión del Talento Humano, es el mecanismo que permite a RTVC proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional y la plataforma estratégica, mejorando las condiciones laborales de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
- **Política Estratégica Humano de la del Gestión Talento:** **Permite** implementar la Política Operacional, contribuyendo al desarrollo del Talento Humano y su promoción institucional.
- **Política de integridad Pública:** Constituye un proceso que se realiza con transparencia, seleccionando personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para ocupar las vacantes al interior de la entidad.
- **Plan Estratégico de Talento Humano:** Contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el Talento Humano de RTVC SAS.

## 9. RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS

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

## 9.1. RESULTADO BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL 2023

Para esta encuesta se evaluaron los riesgos intralaborales los cuales se refieren a los aspectos que corresponden directamente al contexto laboral y de la organización, como, por ejemplo: exigencia, autonomía, relacionamiento y reconocimiento; por otro lado, los riesgos extralaborales tienen que ver con la dimensión familiar, social y económica con la que cuenta el colaborador, lo cual influye en su salud y bienestar; y por último el estrés. Esta encuesta fue realizada en los meses de julio y agosto de 2023, en donde se evaluaron 51 funcionarios y 241 contratistas por medio de la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Puntaje General de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral:

| Factores de Riesgo Intralaboral | Planta                 |                      |                 | Contratistas Bogotá    |                      |                 | Contratistas Nacional  |                      |                 |
|---------------------------------|------------------------|----------------------|-----------------|------------------------|----------------------|-----------------|------------------------|----------------------|-----------------|
|                                 | Promedio Puntaje Bruto | Puntaje Transformado | Nivel de Riesgo | Promedio Puntaje Bruto | Puntaje Transformado | Nivel de Riesgo | Promedio Puntaje Bruto | Puntaje Transformado | Nivel de Riesgo |
| Forma A (Jefes/Profesionales)   | 131,0                  | 26,6                 | Medio           | 113,0                  | 23,0                 | Bajo            | 135,0                  | 27,4                 | Medio           |
| Forma B (Auxiliares/Operativos) | 108,0                  | 27,8                 | Medio           | 94,0                   | 24,2                 | Bajo            | 83,6                   | 21,5                 | Bajo            |

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

Para este factor se evaluaron 4 dimensiones por niveles de cargo agrupado en jefes/Profesionales y el otro grupo en Auxiliares/Operativos, en donde se evidenciaron los siguientes factores de riesgo alto o medio:

|                                                                     | Dimensiones                                                           | Cargo               | Planta       | Contratistas Bogotá | Contratistas Nacionales |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------------|-------------------------|
| Dimensión de Dominio, Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo | Características del liderazgo                                         | Jefes/Profesionales |              | Riesgo Medio        |                         |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  | Riesgo Alto  |                     | Riesgo Alto             |
|                                                                     | Relaciones sociales en el trabajo                                     | Jefes/Profesionales | Riesgo Medio | Riesgo Medio        | Riesgo Medio            |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Dimensión de Dominio, Control sobre el Trabajo                      | Retroalimentación del desempeño                                       | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  |                     | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
|                                                                     | Relación con colaboradores                                            | Jefes/Profesionales |              |                     |                         |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Dimensión Dominio Demandas del Trabajo                              | Claridad del rol                                                      | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
|                                                                     | Capacitación                                                          | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Medio            |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     | Riesgo Alto             |
|                                                                     | Participación y manejo del cambio                                     | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Medio        | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  | Riesgo Medio |                     |                         |
|                                                                     | Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos   | Jefes/Profesionales | Riesgo Medio | Riesgo Medio        | Riesgo Medio            |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Dimensión Dominio Recompensas                                       | Control y autonomía sobre el trabajo                                  | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  | Riesgo Medio |                     |                         |
|                                                                     | Demandas ambientales y de esfuerzo físico                             | Jefes/Profesionales |              |                     |                         |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
|                                                                     | Demandas emocionales                                                  | Jefes/Profesionales |              |                     | Riesgo Medio            |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
|                                                                     | Demandas cuantitativas                                                | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Medio        | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              | Riesgo Alto         |                         |
| Dimensión Dominio Demandas del Trabajo                              | Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral                  | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
|                                                                     | Exigencias de responsabilidad del cargo                               | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  |                     | Riesgo Medio            |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
|                                                                     | Demandas de carga mental                                              | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  | Riesgo Medio | Riesgo Medio        | Riesgo Medio            |
|                                                                     | Consistencia del rol                                                  | Jefes/Profesionales | Riesgo Medio | Riesgo Medio        | Riesgo Medio            |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Dimensión Dominio Demandas del Trabajo                              | Demandas de la jornada de trabajo                                     | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     | Riesgo Medio            |
|                                                                     | Recompensas derivadas de la organización y del trabajo que se realiza | Jefes/Profesionales |              | Riesgo Alto         | Riesgo Alto             |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Dimensión Dominio Demandas del Trabajo                              | Reconocimiento y compensación                                         | Jefes/Profesionales |              |                     | Riesgo Medio            |
|                                                                     |                                                                       | Auxiliar Operativo  | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         |                         |

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

Puntaje General de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral:

| Unidad de Analisis | Planta            |       |       | Contratistas Bogotá |       |       | Contratistas Nacional |       |       |
|--------------------|-------------------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-----------------------|-------|-------|
| Grupo Ocupacional  | Niveles de Riesgo |       |       | Niveles de Riesgo   |       |       | Niveles de Riesgo     |       |       |
|                    | Bajo              | Medio | Alto  | Bajo                | Medio | Alto  | Bajo                  | Medio | Alto  |
| Jefes/Profes.      | 41,1%             | 23,5% | 35,3% | 45,6%               | 18,1% | 36,2% | 38,9%                 | 27,8% | 33,4% |
| Aux/Oper.          | 29,4%             | 23,5% | 47,0% | 42,5%               | 20,0% | 37,5% | 68,4%                 | 5,3%  | 26,4% |

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

Para este factor también se agruparon los cargos de acuerdo con los niveles mencionados en el factor intralaboral y se evaluaron 7 dimensiones, lo cual permite evidenciar los aspectos que interfieren en el bienestar de los colaboradores y que afectan de manera directa el desarrollo de sus actividades laborales:



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



**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700  
**Línea gratuita nacional:** 018000123414  
**Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703

| Dimensiones                                    | Cargo               | Planta       | Contratistas Bogotá | Contratistas Nacionales |
|------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------------|-------------------------|
| Tiempo fuera del trabajo                       | Jefes/Profesionales | Riesgo Medio | Riesgo Medio        | Riesgo Alto             |
|                                                | Auxiliar Operativo  | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         |                         |
| Relaciones familiares                          | Jefes/Profesionales |              |                     |                         |
|                                                | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Comunicación y relaciones interpersonales      | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Medio            |
|                                                | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Situación económica del grupo familiar         | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Medio        | Riesgo Alto             |
|                                                | Auxiliar Operativo  | Riesgo Medio | Riesgo Alto         |                         |
| Características de la vivienda y de su entorno | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         | Riesgo Alto             |
|                                                | Auxiliar Operativo  |              |                     |                         |
| Influencia del entorno extralaboral            | Jefes/Profesionales | Riesgo Medio | Riesgo Medio        | Riesgo Alto             |
|                                                | Auxiliar Operativo  |              | Riesgo Alto         |                         |
| Desplazamiento vivienda - trabajo              | Jefes/Profesionales | Riesgo Alto  | Riesgo Alto         |                         |
|                                                | Auxiliar Operativo  |              |                     | Riesgo Medio            |

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

#### Puntaje General de Estrés:

| Unidad de Analisis | Planta            |       |       | Contratistas Bogotá |       |       | Contratistas Nacional |       |       |
|--------------------|-------------------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-----------------------|-------|-------|
| Grupo Ocupacional  | Niveles de Riesgo |       |       | Niveles de Riesgo   |       |       | Niveles de Riesgo     |       |       |
|                    | Bajo              | Medio | Alto  | Bajo                | Medio | Alto  | Bajo                  | Medio | Alto  |
| Jefes/Profes.      | 39,3%             | 18,5% | 42,2% | 39,3%               | 18,5% | 42,2% | 27,8%                 | 13,9% | 58,4% |
| Aux/Oper.          | 46,4%             | 19,5% | 34,2% | 46,4%               | 19,5% | 34,2% | 52,7%                 | 31,6% | 15,8% |

Fuente: Elaboración propia Coordinación de Gestión Humana

Para el factor del estrés, la mayoría de los participantes puntuaron en porcentajes medios y altos; lo cual sugiere una revisión minuciosa con el fin de validar si efectivamente es una situación constante que se está presentando en los colaboradores, o solo fue un momento de tensión por el que estaban atravesando en el momento de la prueba; por tanto, se trabajará en este 2024 en estrategias que permitan mitigar este riesgo.

## 9.2. RESULTADO BATERÍA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Esta encuesta fue realizada en las fechas del 28 de noviembre al 18 de diciembre de 2023; en donde participaron 57 servidores públicos y 309 contratistas, la cual fue realizada con el apoyo del proveedor Compensar (Caja de Compensación Familiar); esto con el fin de evaluar las percepciones que los colaboradores tienen frente a las políticas, prácticas, procesos y aplicación de valores que se manejan en RTVC. A su vez, la encuesta tuvo tres niveles de evaluación Microclima 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 microclima propicio.

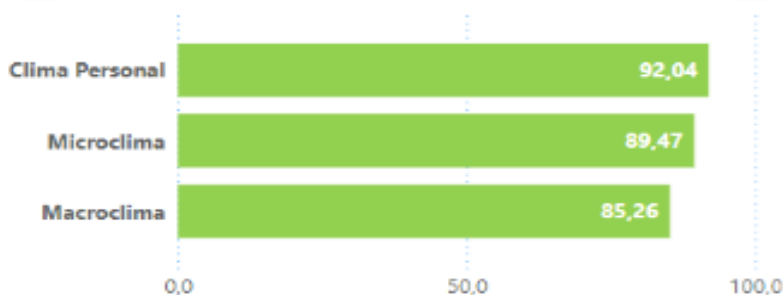


Av. El Dorado Cr. 45 # 26 - 33  
Bogotá D.C, Colombia - Código Postal: **111321**



**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700  
**Línea gratuita nacional:** 018000123414  
**Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703

## Puntuaciones por Nivel



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

## Índices Globales

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



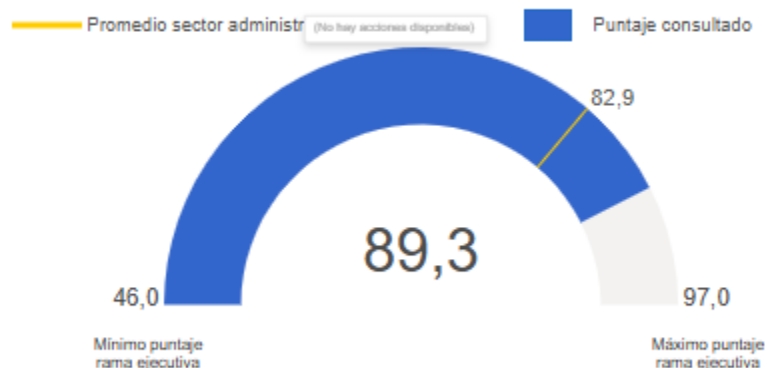
A su vez, los colaboradores sugirieron revisar la posibilidad de gozar de la modalidad de trabajo híbrida o teletrabajo, establecer un organigrama por áreas con el fin de definir los roles, reconocimiento y valor de las propuestas e ideas de las mujeres, desconexión laboral, mejoramiento en procesos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

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

La medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos el cual capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

Puntaje índice de desempeño RTVC S.A.S

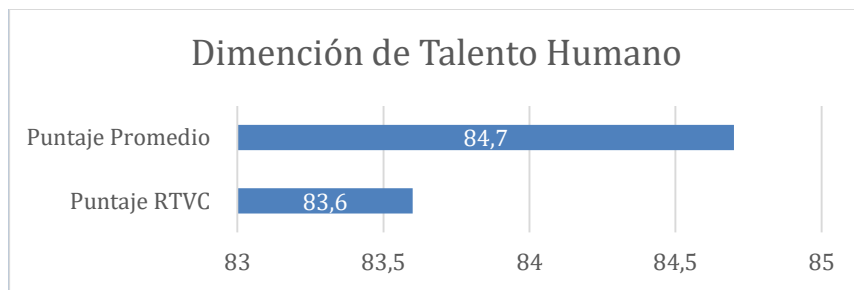
### Índice de Desempeño Institucional



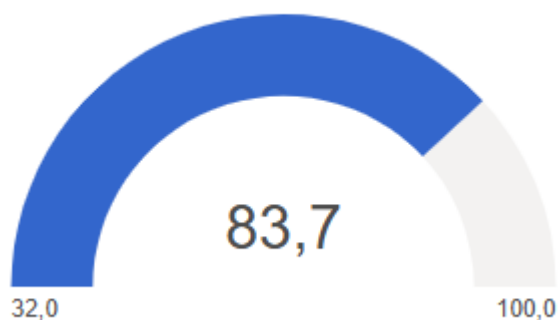
**Nota 1 :** El promedio del sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Fuente: FURAG

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                                                                                                                   |

#### 9.4. ENCUESTA SOBRE MEDIO AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL.

Esta encuesta permite evaluar la percepción que tienen los servidores públicos con respecto al ambiente y el desempeño en las entidades donde laboran, dando su concepto desde su experiencia laboral y personal; es de anotar, que se realiza anualmente con colaboradores que tengan el tipo de vinculación de libre nombramiento, carrera administrativa y provisionalidad. Para este caso, se aplicó entre los meses de julio a septiembre de 2024 a 28.628 servidores de orden nacional y 11.857 servidores de gobernaciones y alcaldías, los cuales fueron agrupados por cargos directivo/asesor, profesional/técnico y asistencial. En dicha encuesta se evaluaron dos ejes temáticos:

- Ambiente Institucional que abarca la experiencia personal del trabajo y la Gestión del Talento Humano.
- Desempeño Institucional el cual se basa en la percepción que tienen los servidores con respecto a la capacidad de abordar temas como el uso de tecnología e información, gestión de la entidad, rendición de cuentas y prevención de prácticas irregulares por parte de las entidades.

Se aclara que los resultados que se expondrán a continuación corresponden a la información a nivel nacional y no particular de la entidad (RTVC), pero son insumo para la planeación del PETH 2025.

Los resultados para el primer eje *Ambiente institucional* evidencian que aproximadamente un 74,9% de los servidores públicos consideran que si cuentan con un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral; a su vez, es el 88.0% que cuentan con modalidad de trabajo presencial y asisten todos los días a la oficina o lugar de trabajo, mencionando que no presentan ninguna dificultad para laboral remotamente.

Con respecto a los aspectos que se manejan desde la Gestión del Talento Humano, el 68,6% de los encuestados mencionan que cuentan con oportunidades para desarrollar su carrera laboral basados en su educación, desempeño y años de experiencia; sin embargo, en cuanto a la expectativa de permanencia en la entidad donde laboran, el 53,1% de los encuestados refieren que desean permanecer toda la vida en la entidad, seguido del 25,4% de colaboradores que solo desean estar por los próximos 3 años; los colaboradores que no desean seguir en la entidad refieren que es por temas de desarrollo profesional, remuneración, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y falta de incentivos o reconocimientos.

Para el caso del segundo eje *Desempeño Institucional*, todos los colaboradores cuentan con una herramienta tecnológica para el desarrollo de sus funciones, bien sea un computador de escritorio, videollamadas, trabajo colaborativo, VPN, portátil, celular o Tablet, acompañado de diferentes aplicaciones móviles y de escritorio.

Con respecto a la gestión de la entidad, el 100% de los encuestados ha realizado capacitaciones de índole normativo (ejes establecidos por el Gobierno nacional) y de gestión del conocimiento e innovación; sin embargo, en el tema de rendición de cuentas más del 63,6% de los colaboradores, indican no haber participado o recibir información sobre este tema en el último año y con respecto a los canales de servicio, les gusta más dirigirse a los sitio web de la entidad (Internet) y oficinas o puntos de atención presencial, ya que consideran que se aclaran las dudas de manera rápida.

Por último; con respecto a la prevención de prácticas irregulares, el 41,4% de los colaboradores manifiestan que la primera persona a la que acudirían si se presenta un caso de corrupción sería a su jefe, seguido de la oficina de control interno y la de control interno disciplinario, y utilizarían la medida de protección; para este caso, el 52,3% aproximadamente de los encuestados denunciarían esta irregularidad; el otro porcentaje no lo haría por miedo a represalias a nivel laboral o personal.

Por tanto, las encuestas mencionadas nos permiten contar con un panorama general con respecto a las expectativas de bienestar que tienen los colaboradores respecto a su lugar de trabajo, a través de distintas etapas: ingreso, desarrollo y retiro. Es por ello, que los puntos que se entrelazan en las encuestas y que se deben trabajar en este PETH 2025 son: la desconexión laboral, el



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

**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700

**Línea gratuita nacional:** 018000123414

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

equilibrio laboral, personal y familiar, el reconocimiento, los incentivos, la compensación, la comunicación, el liderazgo y opción de trabajo en modalidad híbrida o virtual.

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

### 9.5. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

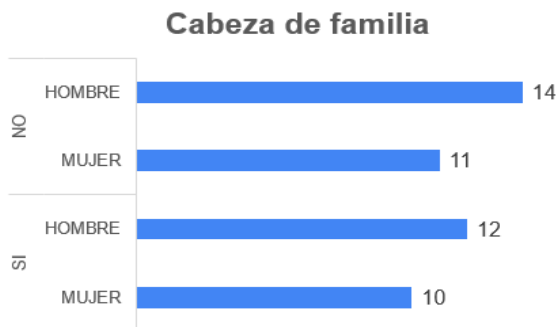
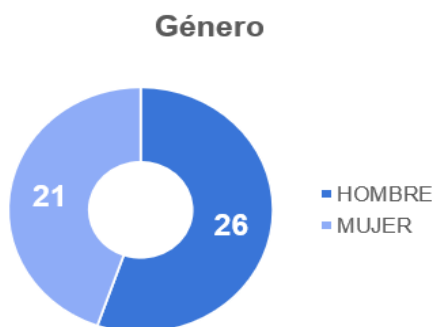
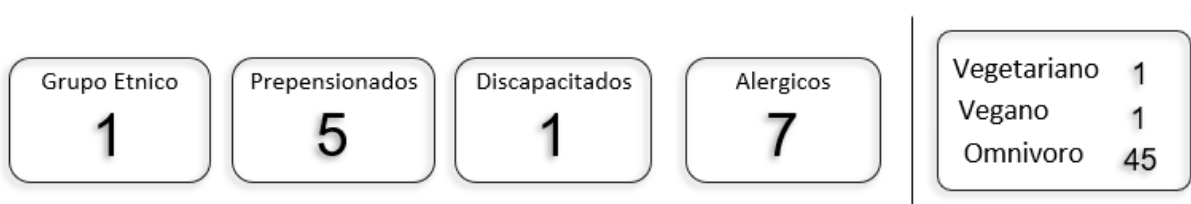
La planta de personal de RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC, fue establecida mediante el Decreto 4238 de 2004, "Por el cual se aprueba la planta de personal de trabajadores oficiales", y el Decreto 3913 de 2004 "Por el cual se aprueba la planta de personal de empleados públicos de la Sociedad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

Está constituida por Empleados públicos y Trabajadores Oficiales y en total se compone de setenta y dos (72) empleos, de los cuales sesenta y tres (63) son Trabajadores Oficiales y nueve (9) son Empleados Públicos.

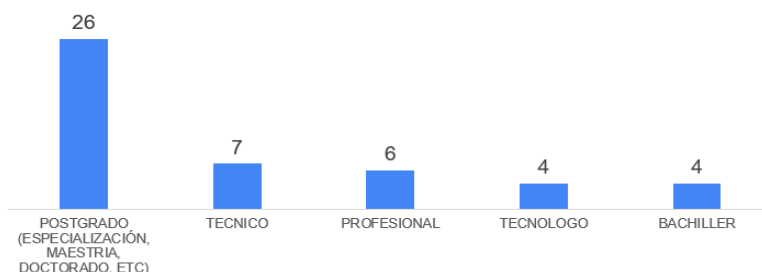
Actualmente, RTVC S.A.S., cuenta con una planta de 56 colaboradores activos que, de acuerdo con la encuesta de perfil sociodemográfico desarrollada por la Coordinación de Talento Humano, se determina lo siguiente:

Nota: Esta información es de acuerdo al formulario diligenciado completa y correctamente por los funcionarios (56).

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



### Nivel de Escolaridad

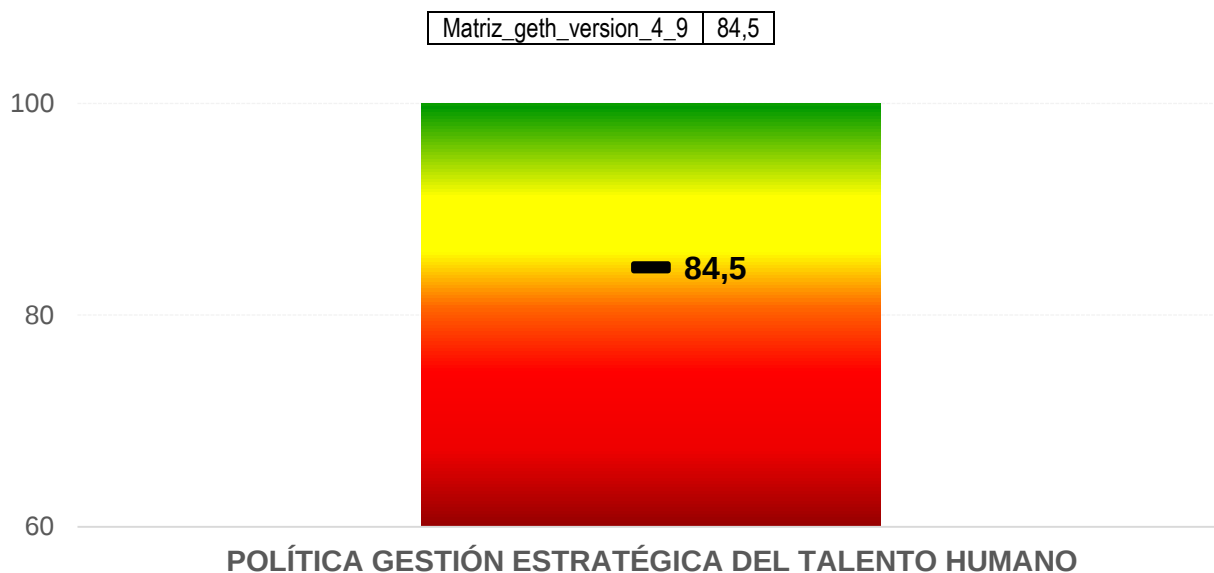


Nota: Esta información es de acuerdo con el formulario diligenciado completa y correctamente por los funcionarios (42).

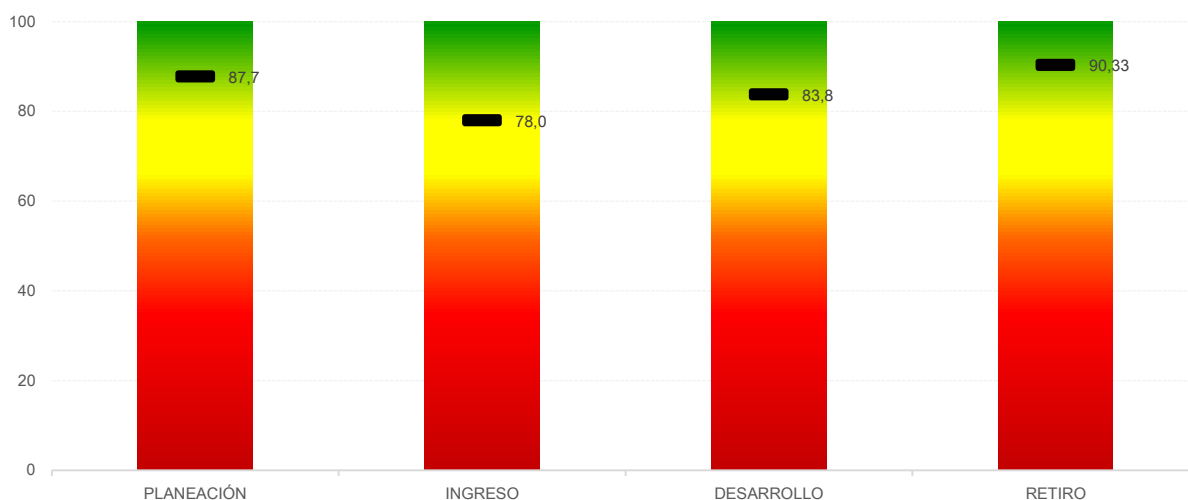
### 9.6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MATRIZ DE GETH

Con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), se da cumplimiento a la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas del ciclo de vida del servidor público.

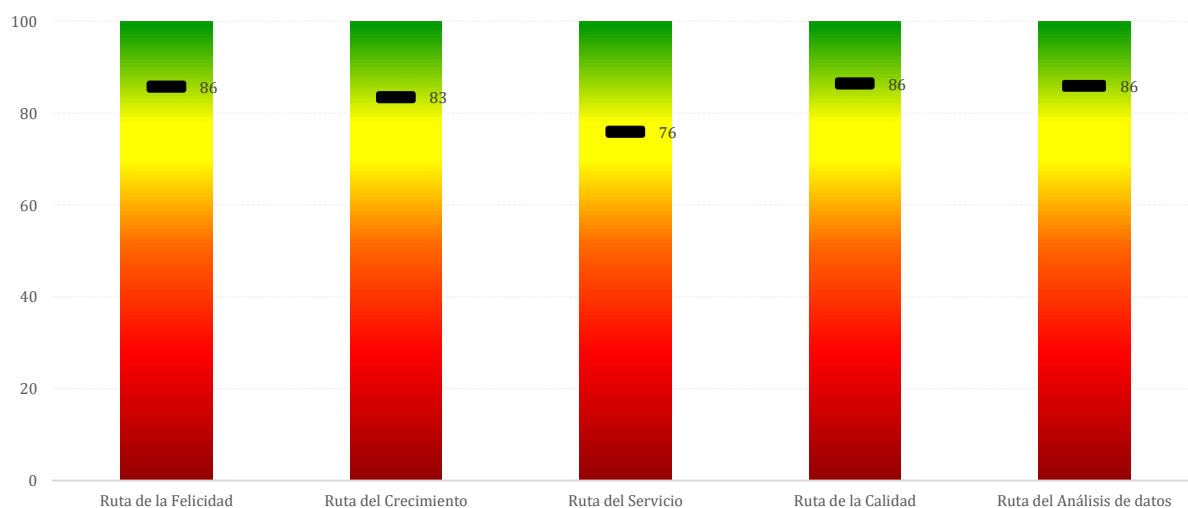
En el reporte de avance de la Política de GETH correspondiente a la vigencia 2023, se pudieron evidenciar los siguientes resultados:



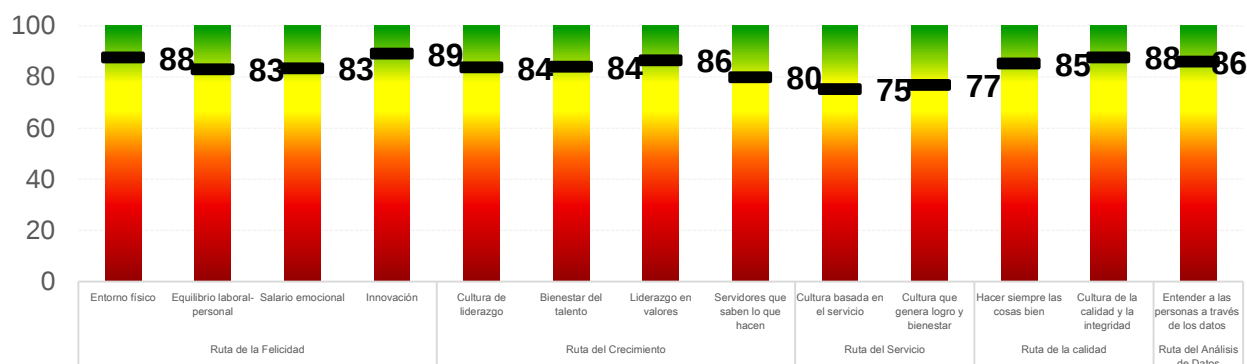
Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente gráfica.



#### CALIFICACIÓN RUTAS:

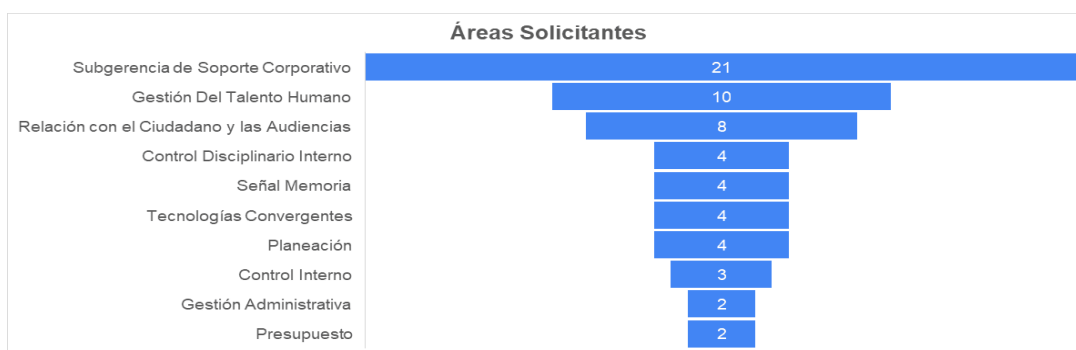


#### DESAGREGACIÓN DE LA RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR:



### 9.7. RESULTADOS DE LA RECOLECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

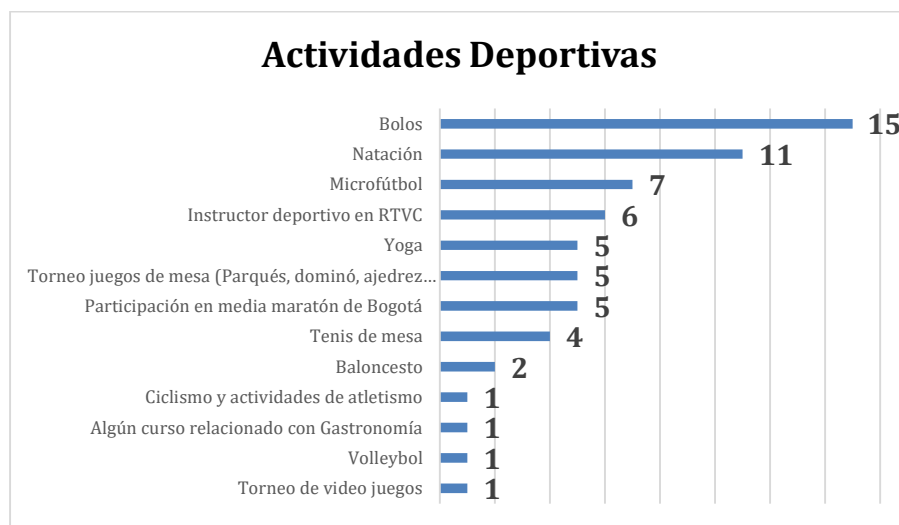
Las dos tablas presentadas destacan la importancia de la formación y capacitación dentro de la estructura organizacional, específicamente en el contexto de RTVC S.A.S. La *Tabla 1* sobre las *Áreas solicitantes de encuestas de necesidades de capacitación para 2025* resalta el enfoque estratégico de la organización para identificar y priorizar las áreas que requieren fortalecimiento en términos de conocimiento y habilidades, lo cual es esencial para un desarrollo institucional efectivo.



Grafica 1 Áreas solicitantes – Encuestas Necesidades Capacitación 2025

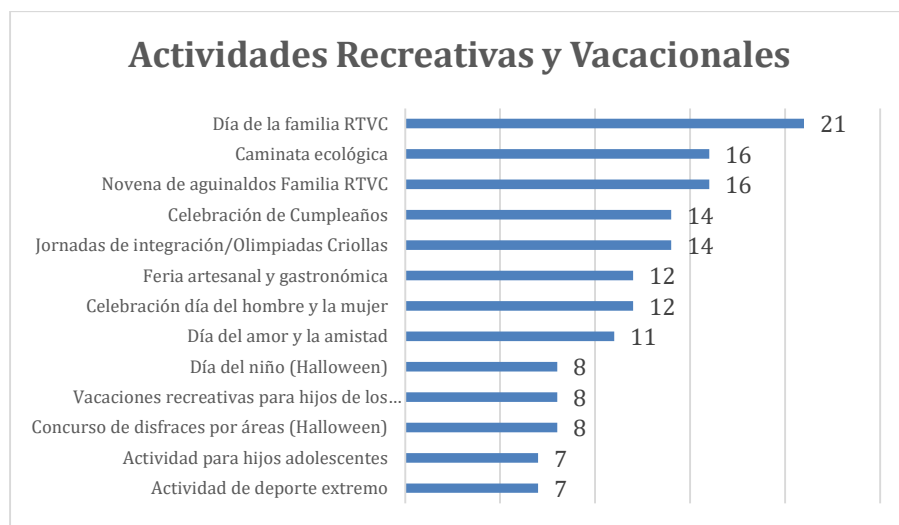
Teniendo en cuenta la gráfica número 1, se llevó a cabo un análisis en su estado natural, en los datos ilustrados en el anexo Plan de Capacitación. El análisis revela que los resultados obtenidos son variables, ya que se realizó un barrido exhaustivo que permitió eliminar duplicidades de temas, entre otros ajustes. Esta depuración contribuyó a una visión más clara y precisa de las necesidades de capacitación dentro de la organización, eliminando redundancias y mejorando la calidad de los datos. Así, el análisis muestra una evolución en los resultados, reflejando una mejora en la organización y clasificación de los temas solicitados para la capacitación, lo cual facilita la toma de decisiones estratégicas para el futuro.

## 9.8. RESULTADOS DE LA RECOLECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR



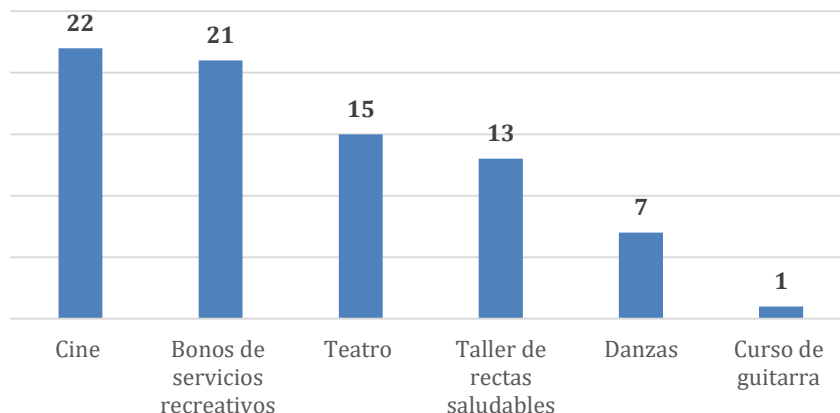
Fuente: Elaboración Propia

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.



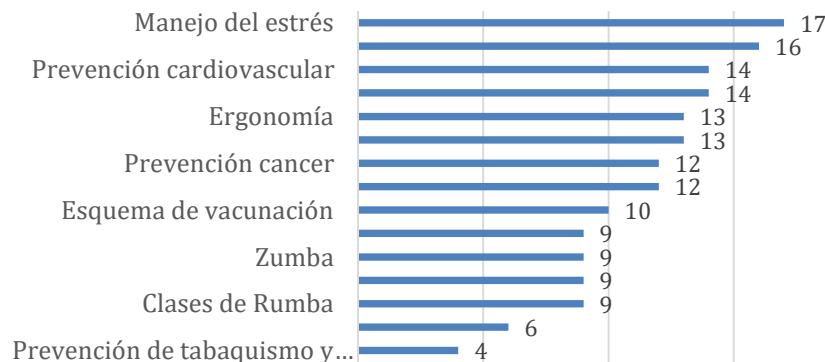
De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar en el componente recreativo y vacacional, se evidenció que las actividades con mayor puntaje son las que generan camaradería, tales, como: Día de la familia RTVC, Caminata ecológica, Novena de aguinaldos Familiares RTVC, 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.

### Actividades artísticas y culturales



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.

### Actividades de promoción y prevención de salud



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.

## 9.9. ESTADO DE LAS VACANTES

### EMPLEOS NIVEL JERARQUICO

| NIVEL        | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN EMPLEADOS PUBLICOS | TRABAJADORES OFICIALES | TOTAL, EMPLEOS | %          |
|--------------|--------------------------------------------------|------------------------|----------------|------------|
| DIRECTIVO    | 4                                                | -                      | 4              | 6          |
| EJECUTIVO    | -                                                | 28                     | 28             | 39         |
| ASESOR       | 3                                                | -                      | 3              | 4          |
| PROFESIONAL  | 2                                                | 13                     | 15             | 21         |
| TÉCNICO      | -                                                | 22                     | 22             | 31         |
| <b>TOTAL</b> | <b>9</b>                                         | <b>63</b>              | <b>72</b>      | <b>100</b> |

### EMPLEOS VACANTES LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

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

### EMPLEOS VACANTES TRABAJADORES OFICIALES

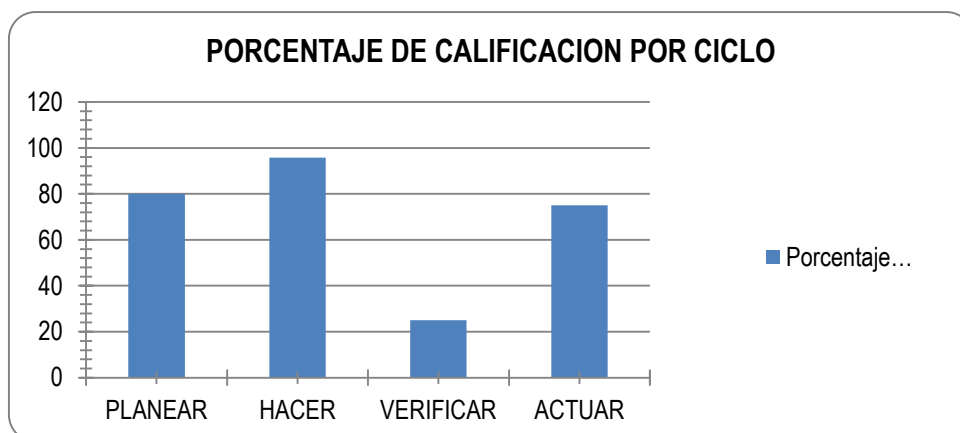
| NIVEL JERÁRQUICO       |           |           |           |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| TRABAJADORES OFICIALES |           |           |           |
| NIVEL                  | PROVISTOS | VACANTES  | TOTAL     |
| DIRECTIVO              | 7         | 0         | 7         |
| COORDINADOR            | 9         | 6         | 15        |
| JEFE DE GRUPO          | 4         | 2         | 6         |
| PROFESIONAL            | 8         | 5         | 13        |
| TÉCNICO                | 21        | 1         | 22        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>52</b> | <b>14</b> | <b>63</b> |

Observando las tablas anteriores, se evidencia que la planta se encuentra cubierta en un 77,78% y un 22,22% corresponde a las 16 plazas por cubrir; esta información es a corte 20 de enero de 2025.

## 9.10. AUTOEVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE SST

| PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO |           |                   |
|--------------------------------------|-----------|-------------------|
| CICLO                                | RESULTADO | % DE CALIFICACIÓN |
| PLANEAR                              | 20        | 80                |

|              |              |               |
|--------------|--------------|---------------|
| HACER        | 57,5         | 95,83         |
| VERIFICAR    | 1,25         | 25            |
| ACTUAR       | 7,5          | 75            |
| <b>TOTAL</b> | <b>86,25</b> | <b>275,83</b> |

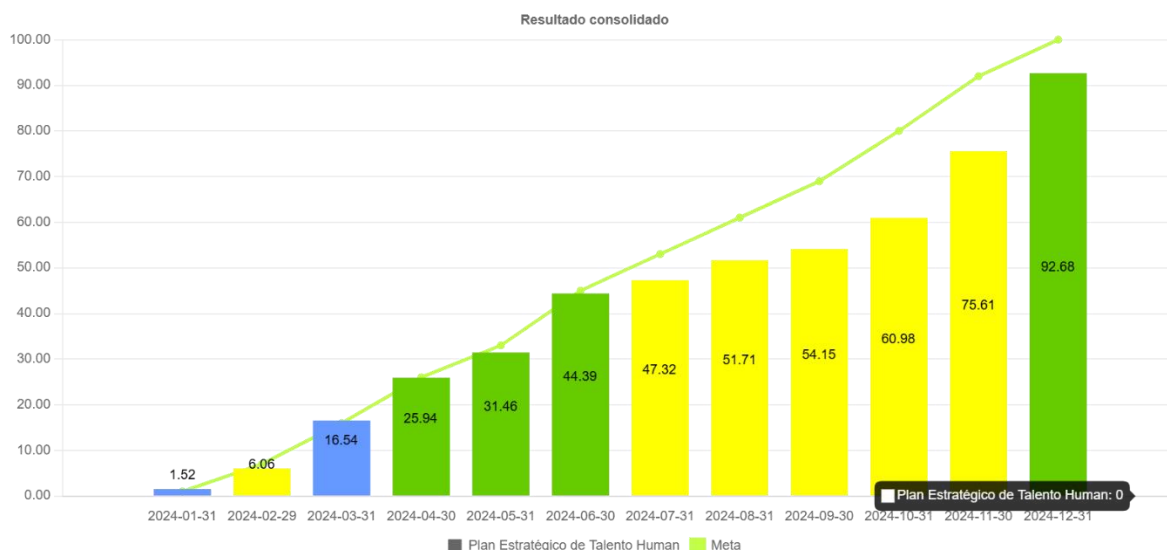


La grafica nos permite evidenciar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el cual quedaron acciones de mejora. Se identifica que se debe involucrar más a la alta dirección en la revisión y planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. para el año 2025 las cuales fueron incluidas en el plan de trabajo de este periodo.

#### 9.11. RESULTADO DEL INDICADOR 2024

El Plan Estratégico 2024 de la Coordinación de Gestión de Talento Humano de RTVC Sistema de Medios Públicos, definió las líneas de acción que orientaron los proyectos y prácticas de la gestión del Talento Humano durante la vigencia, con el fin de mejorar el ciclo de vida de los servidores públicos, asimismo asegurar el cumplimiento de misionalidad de la Entidad.

Durante la vigencia 2024, se dio cumplimiento al indicador ID 695 del Plan Estratégico de Talento Humano implementado en cada vigencia, el cual arrojó los siguientes resultados:



Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano

El Indicador nos permitió conocer el nivel de avance, así como la oportunidad en la ejecución de cada una de las actividades propuestas para la vigencia, las cuales están relacionadas con el plan estratégico de talento humano. Es, por tanto, que la ponderación que tendrá cada uno de los meses, es definido con base al cumplimiento histórico del plan estratégico del área.

## 10. ANALISIS DEL CONTEXTO

| DEBILIDADES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | FORTALEZAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Resistencia al cambio organizacional:</b> Los empleados pueden mostrar resistencia a nuevas políticas o cambios en los procedimientos, especialmente si no están familiarizados con la metodología o las tecnologías adoptadas.</li> <li><b>Dependencia de la disponibilidad de recursos:</b> La implementación exitosa de algunos planes, como los de bienestar y capacitación, podría verse afectada por limitaciones en los recursos financieros o humanos disponibles.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Enfoque integral y estratégico:</b> El PETH cubre todas las etapas del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) para los empleados, lo que facilita un proceso continuo de mejora en la gestión del talento humano.</li> <li><b>Estímulo al desempeño de gerentes públicos:</b> Incentivos dirigidos a gerentes públicos por la gestión efectiva refuerzan la responsabilidad y motivación para cumplir los acuerdos de gestión.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                    |
| AMENAZAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OPORTUNIDADES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Cambios legislativos y normativos:</b> Los cambios en la legislación o en las políticas gubernamentales pueden impactar la estructura y los objetivos del PETH, lo que obligaría a ajustes frecuentes y podría generar incertidumbre en los planes a largo plazo.</li> <li><b>Impacto de crisis externas (económicas, sociales, etc.):</b> Las fluctuaciones económicas, las crisis sociales o las pandemias podrían afectar tanto los presupuestos disponibles como la capacidad de implementación efectiva de los programas, especialmente aquellos relacionados con el bienestar y la seguridad en el trabajo.</li> <li><b>Escasez de talento especializado:</b> La falta de profesionales con habilidades especializadas en áreas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Alineación con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026:</b> El PETH es un instrumento clave para apoyar el logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional, lo que permite una integración coherente de los esfuerzos organizacionales.</li> <li><b>Mejorar la cultura organizacional:</b> Los programas de bienestar social e incentivos contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional y al sentido de pertenencia, lo cual puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados.</li> <li><b>Posibilidad de ampliar las actividades virtuales y asincrónicas:</b> La promoción de actividades de capacitación de forma virtual o asincrónica permite una</li> </ul> |

Bogotá D.C., Colombia - Código Postal: **111321**

**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700

**Línea gratuita nacional:** 018000123414

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

|                                                                                                                                              |                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| clave podría dificultar el cumplimiento de las metas de desarrollo y desempeño, especialmente si la demanda de talento en el sector es alta. | mayor flexibilidad y alcance para todos los colaboradores, especialmente en el contexto de trabajo remoto. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 11. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano de RTVC está elaborado teniendo en cuenta las necesidades de sus servidores y se encuentra alineado con el Plan Estratégico de la Entidad, su misión, visión y objetivos; así como la integración de los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potenciar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, FURAG, batería de riesgo psicosocial y la medición de clima laboral 2023, así como la alineación cultural para los procesos de gestión del cambio y ADN de liderazgo, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

A través del Plan Estratégico de Talento Humano de RTVC, se estructuran los lineamientos y actividades a desarrollar en la vigencia 2025, tendientes a garantizar la adecuada gestión del Talento Humano de la entidad, a través de los planes de: Plan de Previsión, Capacitación y Entrenamiento, Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la información correspondiente a Monitoreo y sostenibilidad del SIGEP, Ley 2013 de 2019, inducción, reinducción, acuerdos de gestión, trabajo en casa (si aplica), teletrabajo (si aplica), horarios flexibles (si aplica), concertación de compromisos (si aplica), evaluación de desempeño (si aplica), clima organizacional, políticas públicas.

| Plan / Estrategia                                                       | Objetivo Estratégico Asociado                                                                                                                                                                                  | Dimensión(es) MIPG | Política(s) MIPG                       | Proceso                    |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------|----------------------------|
| Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.               | 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 |
| 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 |
| Plan Institucional de Capacitación.                                     | 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 |
| Plan Estratégico de Talento Humano. (Incluye Plan de vacantes y Plan de | Objetivo No. 5: Potenciar la gestión organizacional y empresarial de la RTVC a través de la eficiencia de los                                                                                                  | Talento Humano     | Gestión Estratégica del Talento Humano | Gestión del Talento Humano |



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

**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700

**Línea gratuita nacional:** 018000123414

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

| Plan / Estrategia                                                             | Objetivo Estratégico Asociado                                                                                                                                                                                  | Dimensión(es) MIPG | Política(s) MIPG | Proceso                    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------|----------------------------|
| provisión de recursos humanos)                                                | procesos, la innovación, buenas prácticas y el desarrollo de las capacidades del talento humano.                                                                                                               |                    |                  |                            |
| Plan de Integridad Pública o Plan para el fortalecimiento de la política MIPG | 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     | Integridad       | Gestión del Talento Humano |

## 12. RIESGOS Y CONTROLES

La Coordinación de Talento Humano de acuerdo con los lineamientos de la Planeación para la vigencia 2024 estableció los siguientes riesgos:

| RIESGO                                                                                                                                            | CONTROL(ES)                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Posibilidad de afectación económica y reputacional de liquidar erróneamente la nómina y demás pagos derivados                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y aplicar las actualizaciones correspondientes en cuanto a la normatividad relacionada al pago de nómina.</li> <li>- Reportar los eventos en el manejo del aplicativo Kactus para que se realicen los ajustes requeridos.</li> </ul> |
| Posibilidad de afectación reputacional y económico de desvincular un trabajador oficial por justa causa sin fundamento probatorio que lo soporte. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Validar con la Oficina Asesora Jurídica el análisis jurídico previo y VoBo del documento generado para la desvinculación.</li> </ul>                                                                                                         |
| Posibilidad de afectación reputacional al expedir una certificación laboral con información errónea                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y actualizar la base de datos del aplicativo de Certificaciones en Línea, cada vez que ingrese o se presente alguna novedad de un servidor público activo en RTVC.</li> </ul>                                                        |

## 13. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de RTVC está elaborado teniendo en cuenta las necesidades de sus servidores y se encuentra alineado con el Plan Estratégico de la Entidad, su misión, visión y objetivos; así como la integración de los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, FURAG, batería de riesgo psicosocial y la medición de clima laboral 2023, así como la alineación cultural para los procesos de gestión del cambio y ADN de liderazgo, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

A través del Plan Estratégico de Talento Humano de RTVC, se estructuran los lineamientos y actividades a desarrollar en la vigencia 2025, tendientes a garantizar la adecuada gestión del Talento Humano de la entidad, a través de los planes de: Plan de Previsión, Capacitación y Entrenamiento, Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la información correspondiente a Evaluación del Desempeño y Monitoreo y Seguimiento SIGEP.



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



**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700  
**Línea gratuita nacional:** 018000123414  
**Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703

### 13.1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### OBJETIVO GENERAL:

Detallar la distribución de la estructura con la que cuenta la planta de personal de RTVC dando a conocer el estado de los cargos provistos y vacantes.

#### DIAGNOSTICO – ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

La sociedad Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC, estableció la planta de empleados públicos mediante el artículo primero del Decreto 3913 de 2004, con nueve (9) empleos públicos, de acuerdo con los estatutos de RTVC, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

| EMPLEADOS PÚBLICOS                    |        |       |             |
|---------------------------------------|--------|-------|-------------|
| DENOMINACIÓN DEL CARGO                | CÓDIGO | GRADO | N DE CARGOS |
| GERENTE                               | 0015   | 25    | 1           |
| SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA | 0040   | 23    | 3           |
| ASESOR                                | 1020   | 8     | 1           |
| ASESOR                                | 1020   | 9     | 1           |
| JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA   | 1045   | 16    | 1           |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO             | 2028   | 16    | 1           |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO             | 2044   | 11    | 1           |
| TOTAL                                 |        |       | 9           |

Aunado a lo anterior, mediante el Decreto 4238 de 2004, se aprobó la planta de personal de Trabajadores Oficiales de RTVC, determinando en su artículo primero el número de Trabajadores Oficiales, el cual es de sesenta y tres (63).

Así mismo, en su artículo segundo determinó que el Gerente de la entidad distribuirá y ubicará los cargos establecidos en el referido decreto, atendiendo las necesidades de la sociedad, los planes y programas y las necesidades del servicio, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

| TRABAJADORES OFICIALES        |        |       |               |
|-------------------------------|--------|-------|---------------|
| DENOMINACION DEL CARGO        | CÓDIGO | GRADO | No. De CARGOS |
| NIVEL TÁCTICO DE DIRECCIÓN    |        |       |               |
| Director de Tecnologías       | 20D.T. | VI    | 1             |
| Director de RTVC Play         | 20D.C. | V     | 1             |
| Director Señal Memoria        | 20D.C. | V     | 1             |
| Director de Canal             | 20D.C. | V     | 2             |
| Director de Radio             | 20D.C. | V     | 2             |
| NIVEL TÁCTICO DE COORDINACIÓN |        |       |               |
| Coordinador de Gestión        | 20C.G. | III   | 15            |
| Jefe de Grupo                 | 20J.G. | I     | 6             |
| NIVEL PROFESIONAL             |        |       |               |



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



**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700  
**Línea gratuita nacional:** 018000123414  
**Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703

|                           |        |     |           |
|---------------------------|--------|-----|-----------|
| Profesional Especializado | 30P.E. | III | 4         |
| Profesional Especializado | 30P.E. | II  | 3         |
| Profesional Universitario | 30P.U. | I   | 6         |
| <b>NIVEL TÉCNICO</b>      |        |     |           |
| Técnico Administrativo    | 40T.A. | II  | 3         |
| Técnico Operativo         | 40T.O. | II  | 16        |
| Técnico Administrativo    | 40T.A. | I   | 3         |
| <b>TOTAL</b>              |        |     | <b>63</b> |

## DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL

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

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

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

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano

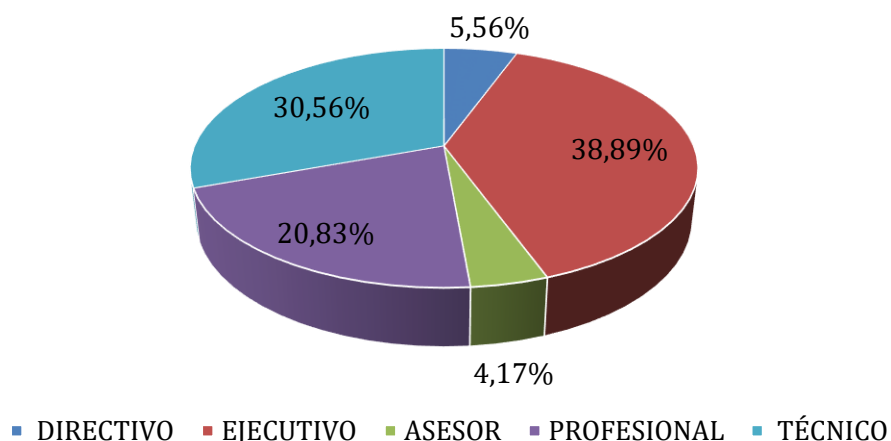
De acuerdo con la gráfica de distribución por categoría de empleo, el 87,5% del total de la planta actual de empleos de RTVC corresponden a empleos de Trabajadores Oficiales y el 12,5% corresponden a Empleados Públicos con cargos de libre nombramiento y remoción.

## EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO

| NIVEL       | EP – Libre Nombramiento y Remoción | Trabajadores Oficiales | TOTAL | %      |
|-------------|------------------------------------|------------------------|-------|--------|
| DIRECTIVO   | 4                                  | 0                      | 4     | 5,56%  |
| EJECUTIVO   | 0                                  | 28                     | 28    | 38,89% |
| ASESOR      | 3                                  | 0                      | 3     | 4,17%  |
| PROFESIONAL | 2                                  | 13                     | 15    | 20,83% |
| TÉCNICO     | 0                                  | 22                     | 22    | 30,56% |
| TOTAL       | 9                                  | 63                     | 72    | 100%   |

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 31 de diciembre de 2024.

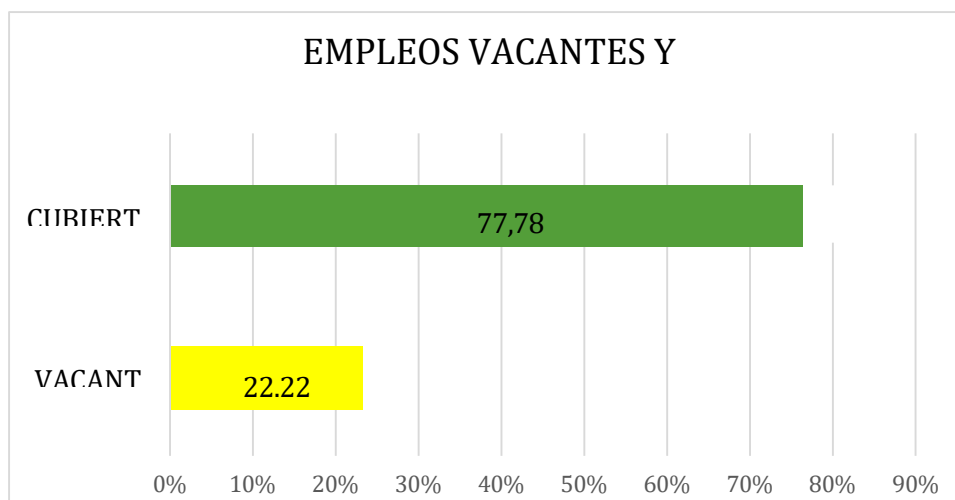
### EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO



### EMPLEOS VACANTES Y PROVISTOS

Del total de la planta de RTVC, es decir 72 cargos, esta se encuentra provista en un 77,78% (es decir 56 servidores vinculados). Consecuentemente las vacantes corresponden a un 22,22%.

### EMPLEOS VACANTES Y



Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 31 de diciembre de 2024.

### IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES

### EMPLEADOS PÚBLICOS

| EMPLEADOS PÚBLICOS (LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN) |           |          |       |
|----------------------------------------------------|-----------|----------|-------|
| NIVEL                                              | PROVISTOS | VACANTES | TOTAL |
| DIRECTIVO                                          | 3         | 1        | 4     |
| ASESOR                                             | 3         | 0        | 3     |
| PROFESIONAL                                        | 1         | 1        | 2     |
| TOTAL                                              | 7         | 2        | 9     |

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 31 de diciembre de 2024.

## TRABAJADORES OFICIALES

| TRABAJADORES OFICIALES |           |          |       |
|------------------------|-----------|----------|-------|
| NIVEL                  | PROVISTOS | VACANTES | TOTAL |
| EJECUTIVO              | 20        | 8        | 28    |
| PROFESIONAL            | 8         | 5        | 13    |
| TÉCNICO                | 21        | 1        | 22    |
| TOTAL                  | 49        | 14       | 63    |

Fuente: Elaboración propia - Base de datos Talento Humano corte 31 de diciembre de 2024.

Se anexo información al detalle de provisión.

### 13.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Se evidencia en el anexo Plan de Bienestar Social e Incentivos.

### 13.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Se evidencia en el anexo Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento.

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

Se evidencia en el anexo Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

### 13.5. SOSTENIBILIDAD DEL SIGEP II

El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una fuente única de información del estado colombiano en materia de empleo público llamado Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), el cual contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y datos personales, entre otros.

El autodiagnóstico de Talento Humano - MIPG, establecen la necesidad de realizar monitoreo y seguimiento del SIGEP; por lo cual, se incluyen las actividades correspondientes en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.

El Decreto 1083 de 2015 en los artículos: 2.2.17.1; 2.2.17.2; 2.2.17.3; 2.2.17.4; 2.2.17.5; 2.2.17.6; 2.2.17.7; 2.2.17.8; 2.2.17.9; 2.2.17.10; 2.2.17.11 y 2.2.17.12. regulan el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

| ACTIVIDAD            | FRECUENCIA  | RESPONSABLE                                |
|----------------------|-------------|--------------------------------------------|
| Seguimiento al SIGEP | 1 semestral | Coordinación de Gestión del Talento Humano |



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



**Teléfonos:** (+57)(601) 2200700  
**Línea gratuita nacional:** 018000123414  
**Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703

|                                                                                        |                                              |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Reporte a Control Interno                                                              | 1 anual                                      | Coordinación de Gestión del Talento Humano |
| Verificación y actualización de la Hoja de vida antes del ingreso de un nuevo servidor | Cada vez que ingrese o se retire un servidor | Coordinación de Gestión del Talento Humano |
| Seguimiento al SIGEP Bienes y renta                                                    | 1 anual                                      | Coordinación de Gestión del Talento Humano |
| Reporte Bienes y renta                                                                 | 1 anual                                      | Coordinación de Gestión del Talento Humano |

Fuente: Elaboración propia

### 13.6. LEY 2013 DE 2019

#### Aplicativo por la Integridad Pública

Es la herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que las Personas Expuestas Políticamente declaren su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social.

En cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y de acuerdo con los lineamientos de la administración RTVC S.A.S define el plan de trabajo para el cumplimiento:

| ACTIVIDAD                                           | FRECUENCIA  | RESPONSABLE                                |
|-----------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------|
| Seguimiento al aplicativo por la Integridad Pública | 1 semestral | Coordinación de Gestión del Talento Humano |
| Reporte                                             | 1 anual     | Coordinación de Gestión del Talento Humano |

Fuente: Elaboración propia

### 13.7. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PETH

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realiza a través del indicador establecido por la Subgerencia de Soporte Corporativo y la Coordinación de Planeación definido por la entidad "KAWAK", este indicador mide el avance y cumplimiento correspondiente a cada una de las actividades programadas en el PETH y se reporta mensualmente.

#### INDICADOR

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

**Fórmula para la medición:** Actividades ejecutadas del Plan Estratégico de Talento Humano / Actividades programadas del Plan Estratégico de Talento Humano.

### 14. CRONOGRAMA

Ver anexo Plan de Acción Planes Estrategicos o Institucionales

## 15. RECURSOS

Para la vigencia 2025, se asignó un presupuesto de quince mil ochocientos sesenta y nueve millones ochocientos diez mil ochocientos veintisiete millones M/Cte. (\$15.869.810.827) aproximadamente, los cuales serán ejecutados para los diferentes programas, planes, pago de obligaciones nominales.

## 16. 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) |
|                              |         |                            |                                    |
|                              |         |                            |                                    |
|                              |         |                            |                                    |