

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 13/01/2025 Página: 1 de 13

Plan Institucional de Capacitación - PIC

AÑO 2025

 RTVC Sistema de Medios Públicos	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 2 de 13

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	3
OBJETIVO PRINCIPAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
MARCO NORMATIVO	4
ANÁLISIS DEL CONTEXTO	4
ALCANCE	4
RESPONSABLES.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
DEFINICIONES	5
ÁREAS TEMÁTICAS.....	6
DIMENSIONES Y POLÍTICAS MIPG.....	6
ANTECEDENTES	7
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	7
FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE AFECTAN EL PLAN (DOFA).....	7
RECURSOS.....	8
CONTEXTO ESTRATEGICO.....	8
RIESGOS Y CONTROLES	8
PROCESO DE FORMULACIÓN	9
SITUACIÓN ACTUAL.....	9
SITUACIÓN DESEADA.....	11
CRONOGRAMA.....	12
SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	12

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 3 de 13

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación y Entrenamiento se caracteriza por ser un proceso estratégico que permite al servidor adquirir y desarrollar conocimientos y habilidades específicas pertinentes al trabajo desempeñado; mejorando la retención, potencialización del talento en las organizaciones y contribuir en el cumplimiento de los logros establecidos en la entidad. Esto enmarcado en la normativa vigente, dando alcance y lineamientos a las capacitaciones previstas para el talento humano de RTVC S.A.S para el año 2025.

A su vez, este proceso aporta al proceso de desempeño de los servidores; lo cual permite potencializar al Talento Humano de la entidad, de forma que sus responsabilidades dentro de ella se alineen a las metas y valores de la entidad.

Por tanto, este Plan fomentará el desarrollo continuo de habilidades que impulsen la excelencia en la ejecución de tareas y responsabilidades.

OBJETIVOS

OBJETIVO PRINCIPAL

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar respuesta a las necesidades de capacitación y entrenamiento de las diferentes áreas de RTVC, con el fin de promover el avance en las líneas de acción estratégicas.
- Fortalecer el recurso humano de RTVC S.A.S en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para el eficiente desempeño de su labor.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
- Incentivar en los servidores la participación en la oferta de capacitación, con el fin de dar cumplimiento a los seis (6) ejes planteados en el documento Plan Nacional de formación y capacitación, establecida por la Función Pública; con el fin de generar mayor impacto en el cumplimiento de los retos del Gobierno Nacional.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 4 de 13

MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
Constitución Política en su artículo 209	"(..) Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. (..)"
artículo 6 de la Ley 489 de 1998	En aplicación de los principios de coordinación y colaboración, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines y cometidos estatales, en consecuencia, prestarán su colaboración con las demás entidades para facilitar el ejercicio de sus funciones.
Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998	Señala que se entiende por Capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación.
Artículo 5 del Decreto 1567 de 1998	"(...) a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público; c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades; d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa. (...)"
Ley 909 de 2004 en el Título VI "De la capacitación y de la evaluación del desempeño", Capítulo I La capacitación de los empleados públicos, en su artículo 36	"(...) 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. (...)"
Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1.	"(...) los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y de competencias laborales (...)"

ANÁLISIS DEL CONTEXTO

ALCANCE

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 5 de 13

El Plan Institucional de Capacitación de RTVC S.A.S, inicia desde la detección de necesidades de capacitación de las áreas y de los grupos internos de trabajo, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia. Con la ejecución de este, se busca el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades técnicas y competencias de los servidores públicos de la entidad, orientadas a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión.

RESPONSABLES

La responsabilidad de la gestión y supervisión de las actividades relacionadas con el análisis de necesidades de capacitación, así como la implementación de las acciones formativas, recae en la Subgerencia de Soporte Corporativo, específicamente en la Coordinación de Gestión del Talento Humano. Este equipo es el encargado de coordinar, planificar y evaluar los procesos de desarrollo y capacitación dentro de la organización, asegurando que se alineen con los objetivos estratégicos y las necesidades identificadas en las distintas áreas de la institución. Además, la Subgerencia de Soporte Corporativo desempeña un papel crucial en la optimización de los recursos destinados a la capacitación, garantizando la efectividad y el impacto de los programas implementados.

MARCO TEÓRICO

DEFINICIONES

- **Plan Institucional de Capacitación:** “Son las actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, que se incluyen anualmente en el Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta necesidades de las áreas. Estas capacitaciones buscan fortalecer capacidades técnicas y competencias blandas brindando un desarrollo integral de los colaboradores.
- **Capacitación:** “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.” (Decreto 1567 de 1998, Art. 4).
- **Entrenamiento:** El entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se oriente a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-10 de 2014 – DAFP). En RTVC S.A.S, el entrenamiento se basa

 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

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 6 de 13

en el fortalecimiento de las capacidades requeridas para el cumplimiento y desarrollo de las funciones de los servidores, optimizando el uso adecuado de las herramientas tecnológicas diseñadas para facilitar la ejecución de los procesos en la entidad.

- **Inducción:** “Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7). En RTVC S.A.S, la inducción tiene la finalidad de presentar al servidor público temas relacionados con: estructura, misión, visión, valores, objetivos estratégicos, procesos y temas transversales, durante este espacio se dan a conocer las funciones de cada una de las áreas misionales y de apoyo, las cuales aportan para al cumplimiento de la misión y visión de la entidad a través de su quehacer.
- **Reinducción:** “Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (Decreto 1567 de 1998, Art. 7).
- **Formación:** De acuerdo con la normativa vigente está contemplada como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética en el servicio público basada en los principios de la función administrativa.

ÁREAS TEMÁTICAS

Comprende la capacitación institucional y educación continuada, la realización de estudios de educación no formal, como cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias o por los servidores públicos directamente.

- **Área Temática – Funcional:** Para contribuir al fortalecimiento de las capacidades requeridas para el adecuado cumplimiento de las funciones específicas del cargo, fomentando la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público, para generar resultados eficientes e introducir prácticas modernas dirigidas a una mejor prestación del servicio.
- **Área Temática – Normativa:** Facilitando el entendimiento y la responsabilidad generada en virtud de la calidad de servidor público, se hace necesario la formación en temáticas de que contribuyan al fomento de la participación ciudadana y al cumplimiento de los lineamientos definidos a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y demás requerimientos normativos.

DIMENSIONES Y POLÍTICAS MIPG



	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 7 de 13

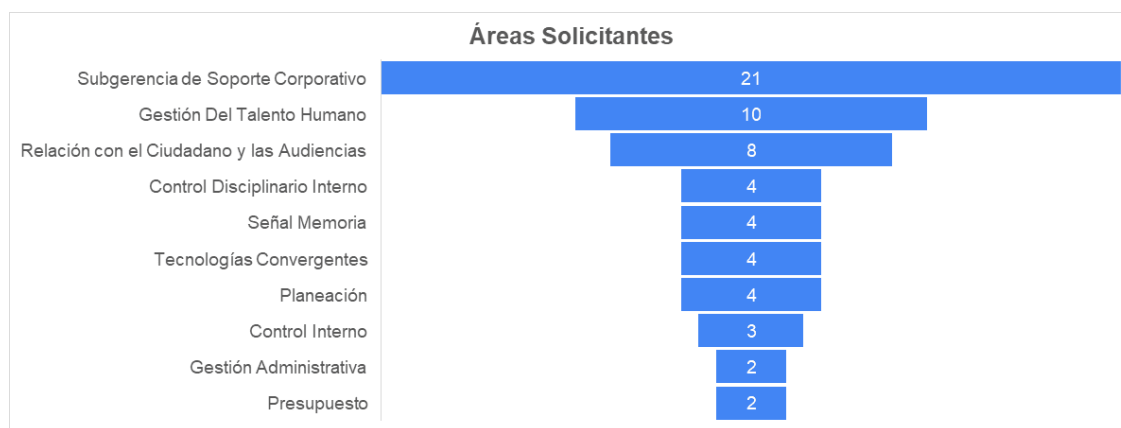
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) opera mediante la implementación de siete dimensiones estratégicas, cada una de las cuales agrupa políticas y prácticas orientadas a fortalecer la gestión organizacional. En este contexto, el talento humano juega un papel fundamental, ya que se encuentra estrechamente vinculado a la primera dimensión del modelo. Esta dimensión tiene como objetivo garantizar el desarrollo, la capacitación y la motivación del personal, promoviendo un entorno de trabajo que fomente el crecimiento profesional y la eficiencia en los procesos dentro de la organización.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas, considerándolo el principal factor de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados de la organización. El talento humano, entendido como todas las personas que laboran en la administración pública, desempeña un papel esencial en el marco de los valores del servicio público. A través de su trabajo, dedicación y esfuerzo, contribuyen al cumplimiento de la misión estatal, garantizando los derechos de los ciudadanos y respondiendo a sus demandas.

ANTECEDENTES

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La siguiente información destaca la importancia de la formación y capacitación dentro de la estructura organizacional, específicamente en el contexto de RTVC S.A.S. La *grafica 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.



FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE AFECTAN EL PLAN (DOFA)

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 8 de 13

DEBILIDADES	FORTALEZAS
- Consideración del presupuesto aprobado. - Resistencia al cambio. - Dificultad para medir a largo plazo la efectividad de las capacitaciones.	- Alineación estratégica con los objetivos institucionales. - Marco Normativo vigente. - Oferta variada y especializada.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
- Cambio en la normatividad aplicable. - Desafíos en la implementación de formación híbrida o remota. - Dependencia de proveedores externos.	- Desarrollo de nuevas competencias. - Aprovechamiento de la tecnología. - Reforzar la cultura organizacional.

RECURSOS

Para la vigencia 2025, se asignó un presupuesto de ciento cincuenta millones de pesos M/Cte (\$150.000.000) aproximadamente, los cuales serán ejecutados de acuerdo con la programación aprobada por el comité Institucional de Gestión y Desempeño y serán desarrollados a través del contrato suscrito para ello.

CONTEXTO ESTRATEGICO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se encuentra articulado con el Plan Estratégico Institucional de RTVC, específicamente con el objetivo No. 5 que se describe en la siguiente tabla. Teniendo en cuenta que este plan se encuentra bajo la responsabilidad del proceso de Gestión del Talento Humano, permite el fortalecimiento de política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) denominada “Gestión Estratégica del Talento Humano” que hace parte de la dimensión del Talento Humano.

Plan / Estrategia	Objetivo Estratégico asociado	Dimensión(es) MIPG	Política(s) MIPG	Proceso
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

RIESGOS Y CONTROLES

Los riesgos asociados al plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 9 de 13

Riesgo	Control
Posibilidad de afectación económica o reputacional, por el incumplimiento del plan institucional de capacitación – PIC, debido a la falta de seguimiento desde las líneas de defensa y la línea estratégica de la Entidad.	1. Reporte mensual de avance con sus respectivas evidencias, por parte de la primera línea de defensa. 2. Monitoreo mensual por parte de la Subgerencia de Soporte Corporativo como segunda línea de defensa de la Coordinación de Gestión del Talento Humano. 3. Monitoreo trimestral por parte de la Coordinación de Planeación como segunda línea de defensa transversal. 4. Seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno, como tercera línea de defensa, de acuerdo a la programación establecida en el Plan Anual de Auditorías. 5. Seguimiento por parte de la línea estratégica de la Entidad, mediante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD).

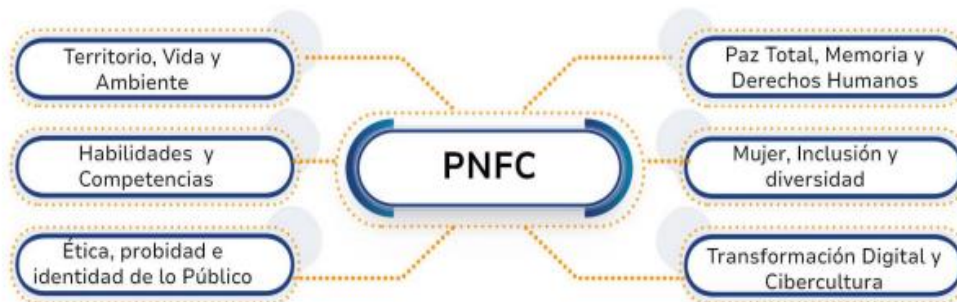
PROCESO DE FORMULACIÓN

SITUACIÓN ACTUAL

Para conformar el Plan Institucional de Capacitación detallado en el Anexo No. 1, se realizó un barrido que permitió eliminar temas duplicados, temas que no fortalecían las competencias de los colaboradores, temas que no se adecuaban al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2023, entre otros aspectos. 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.

Lineamientos Metodológicos

La construcción del Plan Institucional de Capacitación de RTVC S.A.S, se basa en los ejes temáticos priorizados propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 –



	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025
		Página: 10 de 13

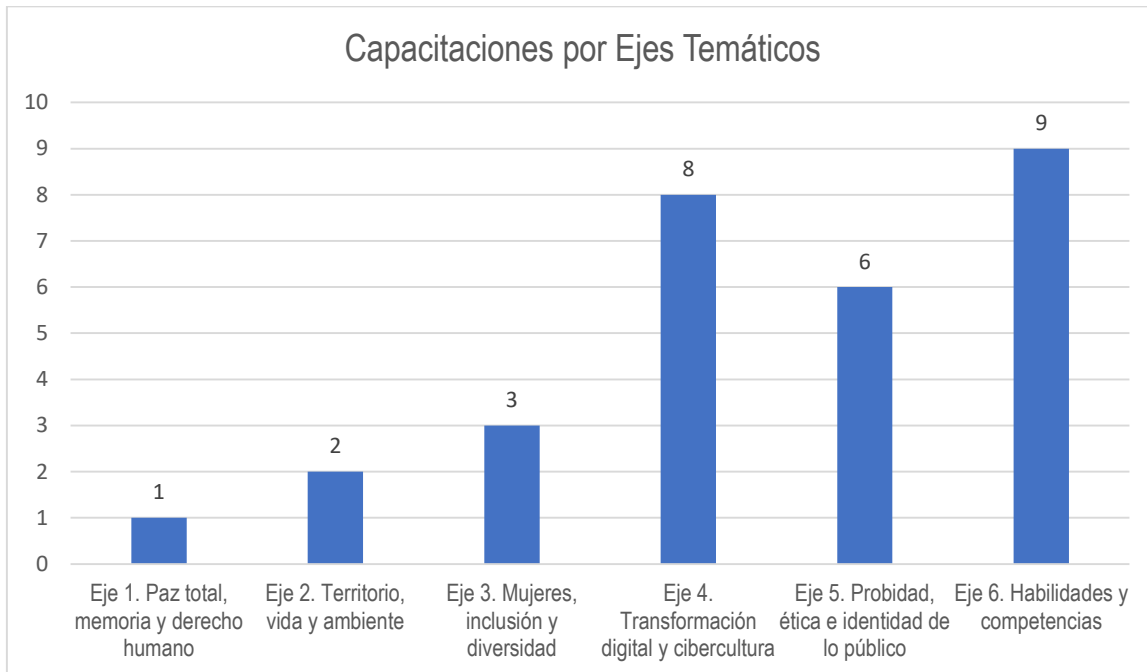
2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP, desde el SER / SABER /HACER. Por tanto, este Plan debe contener temáticas que permitan al servidor fortalecer su identidad en el rol ejercido a través de su comportamiento y capacidad para dar los resultados en su quehacer diario. A continuación, los ejes temáticos priorizados para este 2025 son los que se describen en la siguiente imagen y tabla:

- Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Refiere a la transformación institucional y cultural de servidores públicos, desde espacios que promuevan la construcción de paz y la garantía de los derechos; en donde se vean involucradas personas de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones. (DAFP, 2023).
- Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente: Pretende que los servidores puedan entender que los recursos económicos con los cuentan los territorios son parte de la relación de la sociedad y la naturaleza; involucrando a todos los actores que la conforman como instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades. Ya que esto impacta el desarrollo económico, social y ambiental de las diferentes regiones del país y contribuye al cumplimiento de la ruta que plantea el gobierno en cuanto a la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza. (DAFP, 2023).
- Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad: Consiste en la potencialización de habilidades y conocimientos, para crear y monitorear planes, programas, estrategias y políticas que permitan mitigar la desigualdad de género. (DAFP, 2023).
- Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura: Pretende sistematizar la información y procesos en diferentes aplicativos, para que se pueda obtener información de manera segura (Habeas Data), clara y rápida; permitiéndole a los servidores estar a la vanguardia y agilizar sus responsabilidades (DAFP, 2023).
- Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público: Se basa en la identificación y reconocimientos de valores, comportamientos, costumbres y actitudes en entornos sociales, que manifiestan los servidores; por tanto, este eje vela porque el comportamiento del servidor sea basado en valores que le permitan ser una ética y transparente. (DAFP, 2023).
- Eje 6: Habilidades y Competencias: Refiere al proceso de Talento Humano en cuanto a su innovación y creatividad para dar cumplimiento a la misión de la entidad a través del ciclo de vida del colaborador: ingreso, desarrollo y retiro (DAFP, 2023).

EJE TEMÁTICO	TIPO DE ÁREA TEMÁTICA
Eje 1. Paz total, memoria y derecho humano	Normativos
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Normativos
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Funcionales
Eje 4. Transformación digital y cibercultura	Funcionales
	Normativos

EJE TEMÁTICO	TIPO DE ÁREA TEMÁTICA
Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público	Funcionales
	Normativos
Eje 6. Habilidades y competencias	Funcionales
	Normativos

Con base en lo anterior, se realizó la asociación de las necesidades de capacitación definidas por los colaboradores y los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP, pasando de 62 necesidades de capacitación a 29 actividades de capacitación oficiales, definidas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, organizadas por ejes de la siguiente manera:



SITUACIÓN DESEADA

Con el Plan Institucional de Capacitación de RTVC S.A.S, se espera adquirir y desarrollar habilidades y competencias que den cumplimiento a los valores, misionalidad y objetivos de la entidad; por medio de la creación, gestión y difusión del catálogo de oferta, en donde encontrarán diferentes contenidos y modalidades, con el propósito de formar, informar, entretener, educar, salvaguardar el patrimonio audiovisual del país y aportar en la construcción de tejido social, a partir del reconocimiento de la identidad ciudadana, sus preferencias y expectativas.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 12 de 13

De acuerdo con lo anteriormente descrito, apuntaremos al cumplimiento de la visión de Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC S.A.S, la cual espera posicionarse en el 2025, como un sistema de medios públicos referente en América Latina que conecten culturas y territorios a través de una infraestructura tecnológica moderna, la innovación y la producción de contenidos de vanguardia e interés social que responden a las necesidades y expectativas de la población.

El Plan Institucional de Capacitación de RTVC S.A.S, se construye con el fin de aportar al cumplimiento del objetivo estratégico institucional número cinco (5) de la entidad, el cual tiene como propósito “Fortalecer la gestión organizacional y empresarial de RTVC S.A.S enfocada hacia la eficiencia institucional, la innovación, la transformación del talento humano y la generación de buenas prácticas”., enfocándolo en la línea estratégica 2 de este objetivo, la cual, propone “Fortalecer las capacidades del talento humano en cada una de las etapas del servicio generando valor público”.

CRONOGRAMA

El detalle de las actividades a desarrollar en el plan durante la vigencia 2025, se encuentra en el documento denominado “Anexo No. 1 Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025”.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

A continuación, se relaciona la información del indicador que permitirá medir el cumplimiento del Plan.

Nombre del Indicador	Frecuencia	Meta	Tipología
Porcentaje de cumplimiento del PIC	Mensual	Porcentaje	Eficacia

Los rangos de cumplimiento del Plan son los siguientes:

Estado de avance	Descripción
SATISFACTORIO	Mayor o Igual al 90%
MEDIO	Entre el 70.1% y el 89.9%
BAJO	Menor o igual al 70%

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Reportes mensuales por parte de la primera línea de defensa en la herramienta de seguimiento definida para tal fin, denominada “Anexo No. 1 Plan Institucional de

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	Código: Y-F-17
	FORMATO	Versión: 1
	DOCUMENTO TÉCNICO PLANES INSTITUCIONALES	Fecha: 10/05/2025 Página: 13 de 13

Capacitación - PIC 2025”, específicamente, en la hoja llamada “Monitoreo 1ra y 2da Línea”.

- Cargue de evidencias por carpetas identificadas con el número de la actividad a realizar, ubicadas en el drive dispuesto por la Subgerencia de Soporte Corporativo.
- Monitoreo por parte de la Subgerencia de Soporte Corporativo, como segunda línea de defensa.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción de Ajuste	Fecha de Publicación	Fecha de Aprobación
01	Versión inicial	31 de Enero de 2025	30 de Enero de 2025

ANA KARINA MANTILLA PARDO

Coordinadora de Gestión del Talento Humano

Elaboró: Zuray Briyith Caro Ramírez – Contratista de la Coordinación de Gestión del Talento Humano

Revisó: Carlos Iván Rueda Blanco – Contratista de la Subgerencia de Soporte Corporativo.

Revisó: María Eugenia Tovar Rojas – Subgerente de Soporte Corporativo - Subgerencia de Soporte Corporativo.