



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 05

Fecha: 30-01-2026

Página 1 de 22

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



TELEVISION REGIONAL DEL ORIENTE
LTDA

CANALTRO

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MARCO LEGAL.....	5
3.	ALCANCE.....	7
4.	DESCRIPCIÓN.....	7
5.	OBJETIVOS.....	8
5.1	Objetivo General	8
5.2	Objetivos Específicos.....	8
6.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.....	9
6.1	Misión de la entidad	9
6.2	Código de Integridad	9
6.3	Política de Integridad	9
7.	CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS	10
8.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	11
8.2	Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	12
8.3	Estrategias de Talento Humano	13
8.3.1	Estrategia Acuerdos de Gestión.....	13
8.3.2	Estrategia de actuación grupo Seguridad y Salud en el Trabajo.	13
8.3.3	Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – (SIGEP II)	14
8.3.4	Estrategia de bienestar.....	14
8.3.5	Estrategia de incentivos y estímulos	16
8.3.6	Estrategia de capacitación.....	17
8.3.7	Estrategia de Gestión de la Información	17
8.3.8	Estrategia de Conocimiento Institucional	18
8.4	Estrategias alineadas a las Rutas de creación de valor	18
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
9.1	Valoración Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano	20
10.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	20
10.1	Gestión del conocimiento.....	20
10.2	Plan de vacantes y previsión de recursos humanos	20
10.3	Gestión de cambio	21
10.4	Nómina	21
10.5	Retiro	21

 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 3 de 22

10.7 Teletrabajo	21
11. CONTROL DE CAMBIOS.....	22

	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 4 de 22

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 en el título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo sistema de gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno;

En este sentido, el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.” (...) MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. (...)” *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V5.*

Así mismo, la política de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público. 2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio. 6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

Este documento tiene como objetivo definir y divulgar a todos los funcionarios públicos del CANAL TRO y a la ciudadanía en general, las políticas y lineamientos que orientarán la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano. El área de Talento Humano, adscrita a la Secretaría General es la oficina encargada de administrar y promover el desarrollo integral del talento humano teniendo en cuenta las necesidades del personal para el cumplimiento de las actividades del CANAL TRO, aplicando la normatividad legal vigente.

Consecuentemente, el Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en una herramienta que permite gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público a través de subcomponentes (planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

Televisión Regional del Oriente Ltda. “Canal TRO” viene en un continuo crecimiento institucional en búsqueda de la armónica implementación de los planes y estrategias fijadas en el área de talento humano, buscando desarrollar cada una de las rutas estratégicas, que búsqueda generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 5 de 22

que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar del ciudadano.

2. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras. (Establece el plan de vacantes y el plan de previsión de empleos).	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de Bienestar
Decreto 1083 de 2015	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)	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: A-GT-PL-04

Versión: 05

Fecha: 30-01-2026

Página 6 de 22

Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 648 de 2017	Por la cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 612 de 2018	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.	Planes y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Certificación Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	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	Talento humano
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".	Evaluación del desempeño
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 7 de 22

Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
Decreto 1415 de 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de pre-pensionados.	Talento Humano

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda., inicia con la detección de las necesidades y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Es por esto que aplica para funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda; de acuerdo con la normatividad establecida.

4. DESCRIPCIÓN

Nombre del Plan de Acción		Plan Estratégico de Talento Humano 2026
Nombre y código rubro presupuestal		N/A
Presupuesto asignado (\$)		N/A
Área responsable		Secretaría General
Política MIPG y otros		1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso		Talento Humano
Fecha inicio del proyecto		02/01/2026
Fecha fin del proyecto		31/12/2026

	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: A-GT-PL-04</p>
		<p>Versión: 05</p>
		<p>Fecha: 30-01-2026</p>
		<p>Página 8 de 22</p>

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de Televisión Regional del Oriente Canal TRO Ltda. Mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos que propendan al desarrollo integral de funcionarios y contratistas para la generación de labores eficientes y efectivas dentro de la entidad.

Lo anterior permite garantizar un ambiente laboral favorable que permita el cumplimiento del objetivo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública”.

5.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Desarrollar de manera eficiente el Plan de bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento, implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los funcionarios, trabajadores y contratistas durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar las actividades en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo para el control y reducción de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios, contratistas y demás personal vinculado a la entidad.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios públicos de la entidad con la Implementación del Plan de Capacitación.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Coordinar el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de

	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: A-GT-PL-04</p>
		<p>Versión: 05</p>
		<p>Fecha: 30-01-2026</p>
		<p>Página 9 de 22</p>

libre nombramiento y remoción, suministrando los instrumentos correspondientes al acuerdo de gestión, para concertar el desempeño individual de cada funcionario.

- Simplificar los procesos y procedimientos establecidos en la coordinación de Talento Humano con el fin de hacer una gestión más eficiente.
- Desarrollar estrategias para la sensibilización y apropiación de los valores del Código de Integridad para los funcionarios de la entidad.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que en el MIPG el Talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, son quienes facilitan la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

6.1 Misión de la entidad

Somos el medio de comunicación que une al Oriente Colombiano con el mundo mediante nuestra televisión pública regional. Difundimos y promovemos nuestra identidad cultural, impulsando la integración del Gran Santander, mientras creamos y fortalecemos contenidos que aseguran la sostenibilidad y la satisfacción de nuestros clientes

6.2 Código de Integridad

La entidad busca Fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los colaboradores a través de estrategias que reflejen el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

Se llevarán a cabo diferentes actividades orientadas a dar continuidad en la implementación de mecanismos de Conflicto de Intereses, actividades para la implementación del Código de Integridad y actividades de fomento y apropiación de la Cultura de Integridad, orientados al reconocimiento de los valores, el fortalecimiento de los comportamientos y desempeño de los colaboradores.

6.3 Política de Integridad

Estará a cargo del Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional quienes serán los encargados del fortalecimiento permanentemente de los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, señala la Política de Integridad como la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, esto a través de la adopción de un código de integridad que permita una coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Por lo anterior, a través del Decreto No 324 de octubre de 2019 adopto el código de integridad del Servidor Público del Departamento de Santander, con los siguientes valores:

- Honestidad: Actuamos siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestros deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general

Respeto: Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplimos con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actuamos con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

7. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal como se observa en las siguientes tablas a continuación:

Número de empleos de la Entidad	
Nivel	Planta
Directivo.	7
Asesor	2

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 11 de 22

Profesional especializado	3
Profesional universitario	6
Técnico.	3
Asistencial.	5
TOTAL.	26

Cargos aprobados por acuerdo 036 del 05 de diciembre de 2023

Denominación del Cargo	Dependencia	Nivel	Tipo	Cantidad de cargos	Nomenclatura	
					Código	Grado
Gerente General de Entidad Descentralizada	Gerencia	Directivo	PERIODO FIJO	1	050	04
Secretario General de Entidad Descentralizada	Secretaría General	Directivo	LNR	1	054	03
Director técnico	Dirección de Programación y Producción	Directivo	LNR	1	009	03
Director técnico	Dirección Técnica y Emisión	Directivo	LNR	1	009	03
Jefe de Oficina Control Interno	Oficina de Control Interno	Directivo	LNR	1	006	02
Jefe de Oficina	Oficina TRO Digital	Directivo	LNR	1	006	02
Jefe de Oficina	Oficina Comunicaciones y Mercadeo	Directivo	LNR	1	006	02
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	Oficina Jurídica	Asesor	LNR	1	115	03
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Oficina de Planeación	Asesor	LNR	1	115	03
Tesorero general	Tesorería	Profesional	LNR	1	201	02
Almacenista General	Almacén	Profesional	LNR	1	215	02
Profesional Especializado	Dirección de Producción y Programación - Dirección de Técnica y emisión	N/A	TOE	3	N/A	
Profesional Universitario	Dirección de Producción y Programación - Secretaría General	N/A	TOE	4		
Técnico	Dirección de Producción y Programación - Dirección de Técnica y emisión	N/A	TOE	3		
Asistenciales	Secretaría General	N/A	TOE	5		

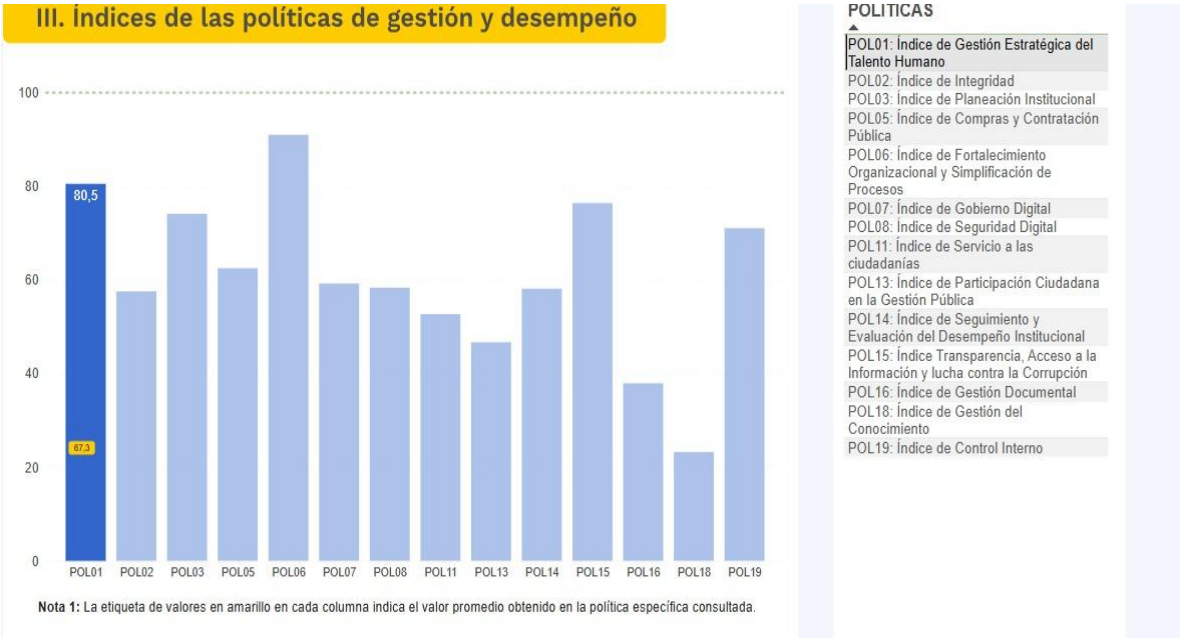
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

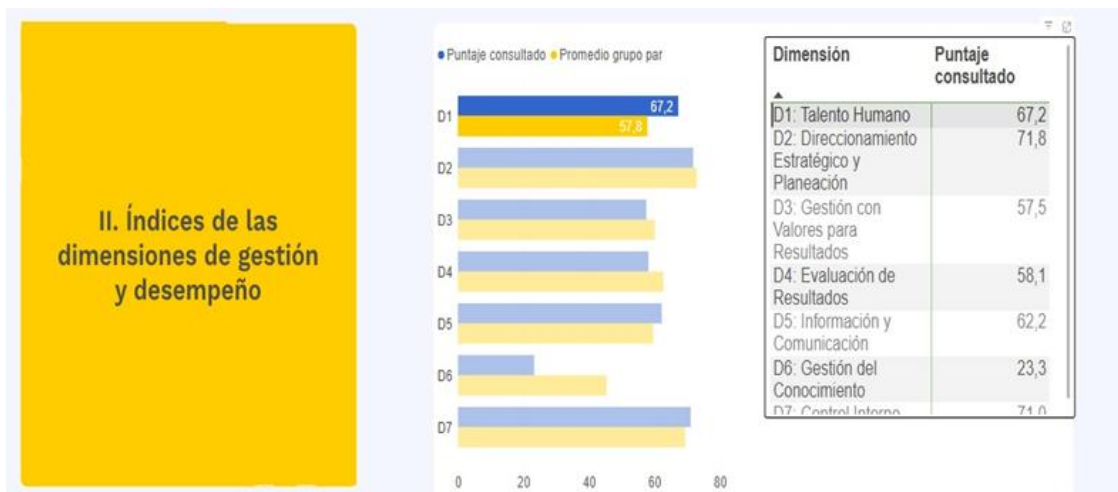
8.2 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se debe contar con la información actualizada de la caracterización de los servidores y la caracterización de los empleos ya que permite tener el insumo confiable para desarrollar una gestión que aumente la productividad de los funcionarios, lo que genera creación de valor público en los ciudadanos.

Aunado a ello y como mecanismos de seguimiento, adopto a través del comité institucional de evaluación y desempeño la aplicación de la “Herramienta MIPG”, en la que se integran los diferentes autodiagnósticos para cada una de las políticas del modelo, y se establecen los respectivos planes de acción, con tiempos de ejecución y responsables, a fin de hacer seguimiento a la implementación de las políticas establecidas en el MIPG.

Resultado de la aplicación del autodiagnóstico para la Política del GETH, evaluada en el periodo 2025, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:





Lo anterior, permite evidenciar que la administración se encuentra en un nivel de Consolidación, toda vez que el resultado de la medición se encuentra en un rango del 69.9 – 100 puntos. Esto de acuerdo a los criterios de valoración establecidos por Función Pública.

8.3 Estrategias de Talento Humano

8.3.1 Estrategia Acuerdos de Gestión

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de evaluación de los acuerdos de gestión para los servidores de gerencia pública, Las evaluaciones están orientadas al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

Así mismo, se realiza la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión para los servidores de gerencia pública.

Estos acuerdos se deben dar aplicabilidad de manera anual para los servidores de gerencia pública en el nivel directivo.

8.3.2 Estrategia de actuación grupo Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 14 de 22

con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Lo anterior dando cumplimiento a los requisitos legales vigentes y al plan de trabajo anual de seguridad y salud en el Trabajo.

8.3.3 Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – (SIGEP II)

El SIGEP II es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

Igualmente se seguirán realizando campañas de actualización de Hoja de Vida y declaración de Bienes y Rentas, con el fin de garantizar el cumplimiento de este requisito.

8.3.4 Estrategia de bienestar

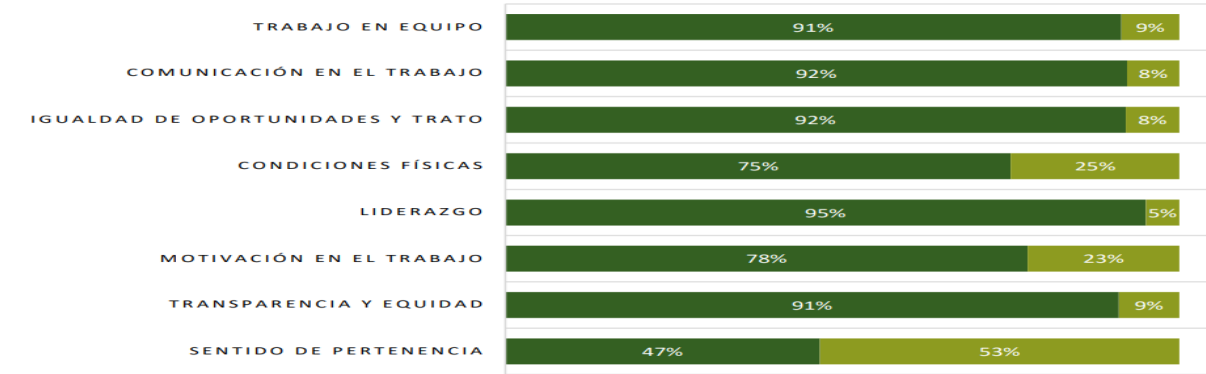
El Plan de Bienestar e Incentivos están orientados a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad.

Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Al elevar el nivel de calidad de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades organizacionales como individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral, a favor de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la entidad.

De igual forma se realizó durante la vigencia 2025 la medición del clima laboral generando los siguientes resultados:

CLIMA LABORAL GLOBAL	El clima laboral percibido por los colaboradores de la Televisión Regional del Oriente Limitada - Canal TRO fue evaluado en términos globales con un 82,6% de satisfacción frente al 17,4% de insatisfacción, esto nos indica que existen diversos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la Organización.
----------------------	---



Con relación a la gráfica, se observa que un 82,6% del personal está satisfecho, en trabajo en equipo, comunicaciones en el trabajo, igual de oportunidad y trabajo, transparencia y equidad, frente al 17,4% de los colaboradores que se encuentran insatisfechos; basado en las dimensiones sentido de pertenecía, condiciones Físicas y motivación en el trabajo.

Las dimensiones que están en color verde están de acuerdo y se encuentran satisfechas con la organización, las que están de color verde claro están en desacuerdo y se encuentran insatisfechos con la empresa.

Por lo anterior, para la vigencia 2026, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa.

Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, mencionados a continuación:

- Equilibrio psicosocial:** Enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- Salud mental:** Comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro

	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 16 de 22

de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros aspectos.

- **Diversidad e Inclusión:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- **Transformación Digital:** Este eje se desarrolla de forma transversal e implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.
- **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido. En consecuencia, el CANAL TRO desarrollará las siguientes estrategias de bienestar actualizándose y complementándose con el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

8.3.5 Estrategia de incentivos y estímulos

Por medio del Plan de Bienestar e Incentivos se tiene como objetivo elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Por ello los incentivos y estímulos para la vigencia 2026 estarán enmarcados en los siguientes componentes:

- Eventos Deportivos y recreacionales (Deportes Autóctonos)
- Componente Artístico y cultural
- Educación y capacitación no formal
- Promoción de programas de vivienda.
- Actividades recreativas en familia
- Adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida
- Programa de Pre-Pensionados
- Salario emocional
- Fortalecimiento del trabajo en equipo

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 17 de 22

8.3.6 Estrategia de capacitación

El Plan de Capacitación de Canal TRO está orientado a fortalecer y/o desarrollar las competencias del ser, del saber y del hacer, las cuales permiten obtener un desempeño superior, logrando que cada funcionario y trabajador cumpla con los objetivos organizacionales propuestos. Encaminados a la generación de valor a lo público

Los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación son:

Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

8.3.7 Estrategia de Gestión de la Información

Con esta estrategia se busca consolidar de manera óptima y organizada la información correspondiente a los procesos y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano de la entidad, permitiendo suministrar reportes oportunos y confiables a las áreas de trabajo o entidades que los soliciten.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 18 de 22

Esta estrategia es de gran importancia, toda vez que permite recopilar la información de los servidores y empleos de la institución facilitando la toma de decisiones y disminuyendo el tiempo de respuesta a estos requerimientos.

8.3.8 Estrategia de Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción el servidor se familiariza con la cultura organizacional, valores y todo lo relacionado a la entidad, creando sentido de pertenencia. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción el cual está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado o en la entidad

8.4 Estrategias alineadas a las Rutas de creación de valor

Las siete estrategias contempladas dentro de la Planeación Estratégica de Talento Humano (PETH) estarán enmarcadas en las rutas de creación de valor definidos por la Función Pública, a fin de focalizar las acciones del plan, repercutiendo en un mayor desarrollo del personal al servicio de la entidad.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	ESTRATEGIA QUE SE RELACIONA EN EL PETH
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia Evaluación del desempeño. - Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de Monitoreo y seguimiento del (SIGEP) - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de gestión de la información. - Estrategia Evaluación del desempeño. - Estrategia de capacitación. - Estrategia de conocimiento institucional

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 19 de 22

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de gestión de la información. - Estrategia Evaluación del desempeño. - Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP). - Estrategia de capacitación
--	---

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La planeación estratégica da paso a una serie de actividades que se realizan anualmente dentro del proceso de la gestión del Talento Humano a través del cual permite identificar los requerimientos o necesidades de los funcionarios de la entidad, organizando la información relacionada con el proceso a fin de establecer acciones a realizar para el óptimo cumplimiento de las etapas del ciclo. (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 70%.

Por lo anterior, la Dirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de establecer los mecanismos para hacer el seguimiento a todas las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que todas acciones se cumplan con eficiencia y eficacia.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política. El modelo de intervención está compuesto por las siguientes etapas:

- Disponer de Información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Elaborar el Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Rutas de Creación de valor - Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 20 de 22

9.1 Valoración Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano

Acorde a lo definido dentro del Plan de Desarrollo Departamental dentro de su línea estratégica de Fortalecimiento Institucional, la Administración Departamental le apuesta al incremento del Índice de Desempeño Institucional – IDI, por lo cual es de gran importancia para la alta dirección definir mecanismos que permitan hacerle seguimiento a la implementación de las Dimensiones y consecuentemente las Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Consecuentemente se procedió evaluar cada una de las políticas a través de los autodiagnósticos ofrecidos por función pública, generando planes de trabajo a que permitan mejorar los resultados en las posteriores mediciones del FURAG. Resultado del ejercicio anterior, se presentan los resultados de la última medición del FURAG respecto al avance en la dimensión del Talento Humano y las correspondientes políticas de gestión.

Lo anterior, evidencia unas falencias en el proceso de Talento Humano, en particular en la dimensión de Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano. De igual forma se identificaron bajos puntajes en los ítems evaluados en la política de integridad, los cuales se van a trabajar en esta vigencia para fortalecer los puntajes actuales.

Por consiguiente, se establece para la vigencia 2026 un plan de acción que le apunta al crecimiento e implementación de las políticas que repercutan en un mayor crecimiento del IDI. Así mismo, se espera que para la nueva medición del FURAG correspondiente a la vigencia 2025 los resultados de la dimensión asciendan para obtener una mejor calificación del proceso.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las actividades del plan de acción para la vigencia 2026, se relacionan en el anexo A-GT-P04-F07 FORMATO PLAN ANUAL DE TRABAJO, donde se establecen los objetivos y la periodicidad de ejecución de cada uno de las estrategias establecidas en el periodo

10.1 Gestión del conocimiento

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional.

10.2 Plan de vacantes y previsión de recursos humanos

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de RRHH, da cubrimiento a la provisión

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 21 de 22

de empleos de libre nombramiento y remoción y trabajadores Oficiales en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal, a fin de que las diferentes dependencias del Canal TRO cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

10.3 Gestión de cambio

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

10.4 Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de manera oportuna a los servidores de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente para cada uno de ellos.

10.5 Retiro

Se cuenta con un proceso de retiro de los servidores, el cual responde a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, atiende lo dispuesto en la normativa vigente, y se encuentra articulado con el sistema de información de nómina de la entidad.

Así mismo se brindará apoyo emocional y sociolaboral a los prepensionados a través de las actividades diseñadas para que puedan afrontar el cambio.

De igual forma se cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

10.7 Teletrabajo

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para fortalecer el programa de Teletrabajo, fortaleciendo el proceso de evaluación y seguimiento. Lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: A-GT-PL-04
		Versión: 05
		Fecha: 30-01-2026
		Página 22 de 22

11. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Descripción del cambio	Fecha
01	Versión inicial	Noviembre 18 de 2021
02	Se actualiza el documento desde introducción hasta monitoreo y seguimiento al sistema de información y gestión del empleo público - SIGEP II.	Enero 25 de 2023
03	Se realiza actualización del plan estratégico de acuerdo a los lineamientos dados desde MIPG y las diferentes estrategias de la ruta de creación de valor, las cuales se enfocan en el fortalecimiento de la dimensión de Talento Humano, bajo los principios dados desde Función Pública.	Enero 30 de 2024
04	Se realiza la actualización del plan de acuerdo con los lineamientos del Decreto 612 de 2018 y los planes que lo conforman, como los de capacitación, bienestar, provisión de vacantes y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes y mejorar la gestión integral de la entidad.	Enero 30 de 2025
05	Se actualiza el documento incorporando la revisión integral del Plan Estratégico de Talento Humano, articulando los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los resultados del seguimiento a los planes que lo conforman y los ajustes requeridos para la vigencia 2026, con el fin de fortalecer la gestión del talento humano y asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente.	Enero 30 de 2026

Elaboró	Aprobó
Líder del proceso de Talento Humano	Encargada de Mejoramiento Continuo.