

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---

# **PLAN ESTRATÉGICO**

## **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025**

**CANAL CAPITAL**

**RECURSOS HUMANOS**

**BOGOTÁ, ENERO 2026**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>	
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## Contenido

Contenido

JUSTIFICACIÓN .....	.4
OBJETIVO .....	.5
OBJETIVOS BÁSICOS.....	.5
DEFINICIONES .....	.5
MARCO LEGAL .....	.6
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CANAL CAPITAL .....	.8
Reseña Histórica.....	.8
Estructura Organizacional .....	10
Objetivos estratégicos .....	11
Principios Corporativos.....	11
Valores Corporativos.....	11
Mapa de procesos .....	12
Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030 "Talento Que Ama Bogotá" .....	13
Etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	14
1. Disponer de la Información .....	16
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	19
RESULTADOS FURAG.....	20
BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL.....	21
3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	22
Marco conceptual .....	22
Rutas de Creación de valor para la Gestión Estratégica de Talento Humano .....	23
PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO .....	24
PLAN ANUAL DE VACANTES .....	24
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	24
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	24

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional.  
Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	25
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	26
PLAN DE INTEGRIDAD .....	27
CONTROL Y SEGUIMIENTO .....	29

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b>
		<b>28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



## **JUSTIFICACIÓN**

Las políticas de Modernización del Estado, buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

El plan estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño. De esta forma las instituciones públicas deben fundamentar la gestión de la planeación organizacional como elemento articulador de los diferentes procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de sus funciones.

Teniendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (como marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano), el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo; dándole más relevancia a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Aunado a lo anterior, la planeación del recurso humano es el elemento fundamental en el cual, debido a su importancia y su impacto dentro de la organización, se requiere enfocar los esfuerzos administrativos buscando una alta productividad a base del compromiso y satisfacción de los colaboradores que en ella participan.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que los servidores puedan ejercer sus labores en un adecuado ambiente de trabajo que garantice el mantenimiento y mejora de su calidad de vida, mediante la prevención de los riesgos laborales, por tal motivo se construyó un plan de trabajo en seguridad y salud en que se planea, ejecuta, verifica y actúa para el control de los riesgos prioritarios y la construcción de un entorno de trabajo saludable, adicionalmente se cuenta con un Plan de Bienestar e incentivos y un Plan Institucional de Capacitación, que dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los servidores públicos del entorno 4.0.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>
		 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>

## **OBJETIVO**

Fortalecer el impacto en la gestión y desarrollo de las actividades de los colaboradores del Canal, a través de la formulación y desarrollo de planes y programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo el desarrollo integral y sentido de pertenencia de nuestro talento humano.

## **OBJETIVOS BÁSICOS**

1. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
2. Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Canal.
3. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Administrar el ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.

## **DEFINICIONES**

### ***Planeación Estratégica de Talento Humano:***

Proceso de análisis de las necesidades de Talento humano y la aplicación de estrategias para asegurar la disponibilidad de Talento humano apropiado y que demanda la organización.

**Estrategia:** Serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles.

**Objetivos Estratégicos:** Son los objetivos planteados para lograr determinadas metas y a largo plazo la posición de la organización en un mercado específico, , realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.

**Diagnóstico Organizacional:** Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidades, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

**Valores Corporativos:** Son elementos propios de cada negocio y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como clientes, proveedores, junta directiva y los empleados.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>	
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

**Clima laboral:** se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

**Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las Metas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

## MARCO LEGAL

<b>Normatividad</b>	<b>Contenido</b>
Decreto 1950 de 1973	"Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil"
Decreto 116 de 1976	"Por el cual se reglamenta la Ley 52 de 1975"
Decreto 1045 de 1978	"Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional"
Decreto 451 de 1984	"Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos, Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional"
Decreto 1661 de 1991	"Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones"
Decreto 1050 de 1997	"Por el cual se dictan disposiciones sobre comisiones en el exterior"
Decreto 1567 de 1998	"Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional, se expedirán las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 789 de 2002	"Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo"
Ley 797 de 2003	"Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales"
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expedirán normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>	
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

Decreto 770 de 2005	"Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004"
Decreto 2539 de 2005	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005"
Decreto 2772 de 2005	"Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones"
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"
Decreto 4665 de 2007	"Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos"
Decreto 489 de 2009	"Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"
Ley 1607 de 2012	"Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones"
Ley 1562 de 2012	"Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"
Decreto Ley 19 de 2012	"Por la cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública"
Ley 1635 de 2013	"Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos"
Decreto 0862 de 2013	"Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1607 de 2012"
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1083 de 2015	" Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública"
Circular Externa No. 002 de 2017 del DASCD	Para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.
Circular No. 024 de 2017 del DASCD	Ingreso al Servicio Público. Inducción
Decreto 648 de 2017	"Por la cual se modifica y adicional el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
Resolución 104 de 2016	Por la cual se actualiza el reglamento interno de trabajo
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.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional.  
Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



Decreto 815 del 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"
Resolución 667 de 2018	"Por la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas"
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 118 de 2023	"Por la cual se adopta la política interna de teletrabajo y se dictan lineamientos generales para su implementación en Canal Capital"
Circular 024 de 2025 DASCD	Lineamientos planeación estratégica del talento Humano 2026

## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CANAL CAPITAL**

### **Reseña Histórica.**

Por disposición del Acuerdo 019 del 3 de octubre de 1995, el Concejo de Santafé de Bogotá D.C. autorizó al Distrito Capital de Santafé de Bogotá, al Instituto Distrital de Cultura y Turismo y a la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá, para que mínimo dos de ellos participaran en calidad de socios entre sí, para la constitución de una sociedad en los términos de la citada ley, cuyo objeto principal fuese la prestación del servicio de televisión regional para Bogotá.

Con fundamento en lo anterior mediante Escritura Pública número 4854 del 14 de noviembre de 1995, se constituyó la sociedad Canal Capital Ltda., siendo socios la Alcaldía Mayor de Santafé de Bogotá D.C., la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá y el Instituto Distrital de Cultura y Turismo, composición societaria que fue objeto de modificación en el año 2000 (Escritura 022 del 27 de enero de 2000) cuando la E.T.B. cedió 21580 cuotas sociales al Distrito Capital. A partir de esa fecha los socios de Canal han sido el Distrito Capital y el Instituto Distrital de Cultura y Turismo.

Una vez constituida, obtuvo autorización por parte de la Comisión Nacional de Televisión mediante Resolución número 228 del 2 de julio de 1997, para operar el servicio público regional de televisión en el área geográfica del Distrito Capital de Santafé de Bogotá y adjudicándosele las frecuencias correspondientes para su operación. Fue así como Canal Capital hizo su primera emisión el día 3 de noviembre de 1997.

Durante el 2005 Canal Capital alcanzó importantes avances en materia misional y administrativa. El 5 de julio del 2005, Canal Capital cambia su razón social, dejando de ser una Sociedad Limitada para convertirse en una sociedad pública organizada como empresa industrial y comercial del estado con carácter de entidad descentralizada indirecta.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



Con ocho años al aire el Canal elevó su señal al sistema satelital, lo cual constituyó un salto sin precedentes en materia de cobertura para la entidad. Desde el 24 de agosto de 2005, Canal Capital es visto no sólo en Bogotá sino en todas las regiones del país e incluso en el exterior, a través de la señal que difunden diversos cable-operadores.

En el año 2010 se evidenciaron mayores esfuerzos en la ampliación y mejora de la parrilla de programación, es así como salen al aire programas como De Buen Gusto, Cine Capital y fortalecimiento de los programas como: Bogotá Turística, El Primer Café, El Concejo Al Día, Escenarios del Mundo, Veredicto y nueva programación Infantil variada, que han tenido gran cobertura y han llenado las expectativas de los televidentes en gran medida.

Tanto los recursos asignados en el presupuesto, como los asignados en su momento por el Fondo para el Desarrollo de la Televisión, fueron destinados y administrados para mejorar la imagen del Canal, a efectos de poder ofrecer una programación atractiva que reconozca las preferencias de la audiencia e interprete la pluralidad política, religiosa, social y cultural de Bogotá, y orientada al desarrollo social y cultural de la ciudad.

A lo largo de la última década, Canal Capital ha aumentado y reforzado la calidad y cantidad de programación al servicio del público, emitiendo contenidos deportivos, análisis, opinión educativos, artísticos, culturales, informativos, de análisis, de inclusión, de difusión, etc. Dirigidos a todas las audiencias, de diferentes edades, etnias, culturas y raíces.

Así mismo y con diversos recursos se ha fortalecido tanto el sistema técnico del Canal, con la compra de cámaras, equipos y software de graficación, salas de edición, máster de producción y de emisión; como el sistema tecnológico con recursos dirigidos a la modernización y a la centralización de la información.

En abril de 2016, Canal Capital entró en la Televisión Digital Terrestre, TDT en HD. Esto significó la repotenciación de los beneficios que ofrece la TDT brindando una calidad cuatro veces superior a la definición estándar en la que convencionalmente venía produciendo y emitiendo su señal.

En el 2016 se actualiza el estatuto del canal capital bajo el acuerdo 004 de 2016 donde se establece información relacionada a los datos de la entidad, capital y cuotas sociales, dirección y administración, estados financieros y participaciones, términos de liquidación y solución de la entidad, régimen laboral y control interno.

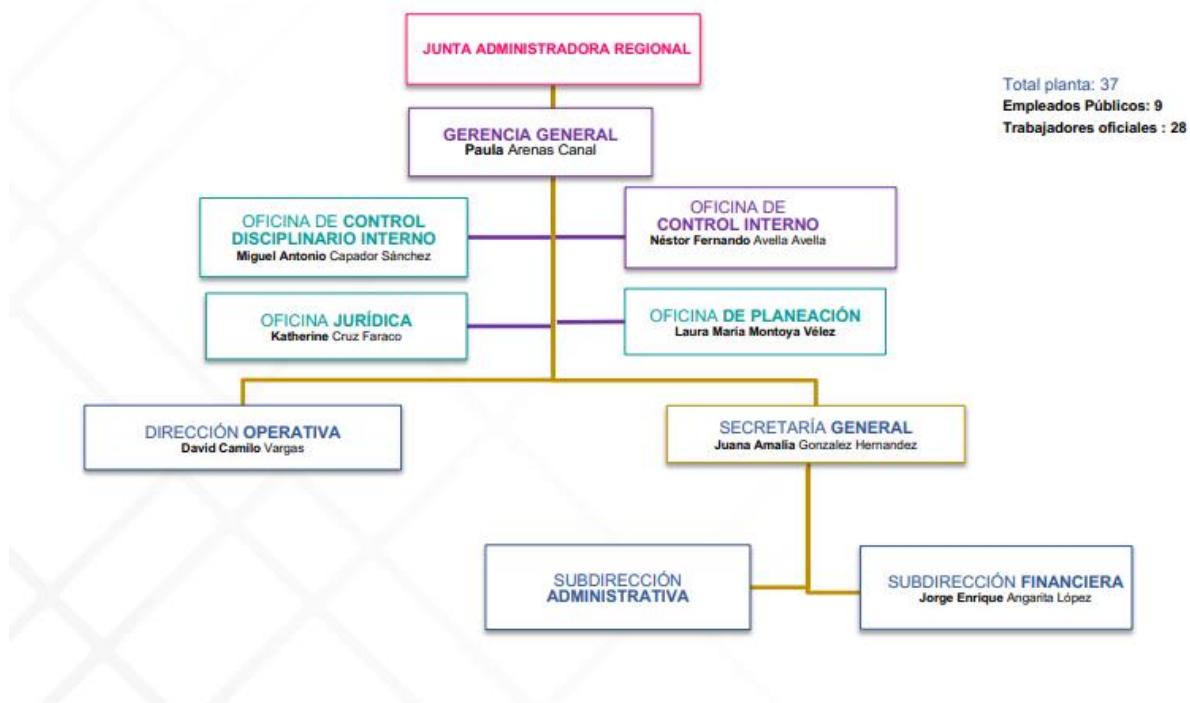
Tiene por objeto principal la operación, prestación y explotación del servicio de televisión regional. Para ello estableció como misión ubicar a la ciudadanía en el centro de su operación y, mediante la inteligencia colectiva, aporta a la construcción de una sociedad participativa e incluyente, a través de la producción y circulación de contenidos informativos, culturales y educativos en múltiples plataformas y del desarrollo de estrategias de comunicación relevantes para los grupos de interés.

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---

Capital durante las vigencias comprendidas entre el 2020 y 2023 se ha esforzado en diversificar sus contenidos y en brindar nuevas propuestas creativas, audiovisuales y sonoras, enriqueciendo así el patrimonio y la difusión cultural, informativa y educativa. Todo se ha hecho de la mano de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) lo cual ha permitido el fortalecimiento institucional a nivel administrativo y organizacional, y ha llevado a la optimización de procesos y mejora de la gestión pública realizada por Capital.

Finalmente ha ampliado su oferta de servicios hacia la ciudadanía y grupos de interés, en razón a las nuevas demandas del mercado de Contenidos audiovisuales.

### ***Estructura Organizacional***



### ***Misión***

Canal Capital y Eureka prestan el servicio de televisión pública de Bogotá, ofreciendo información, formación y entretenimiento a través de la selección, el diseño, producción y circulación de contenidos en múltiples plataformas y de la protección y divulgación del patrimonio audiovisual de la ciudad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



## ***Visión***

En el 2027, Canal Capital será “valorado como el medio de comunicación confiable y cercano, que, a partir de la experiencia de ciudad, visibiliza la diversidad de identidades de Bogotá y su ciudadanía.”

## ***Objetivos estratégicos***

1. Cautivar y cultivar audiencias mediante una estrategia de selección y programación de contenidos de interés, cercanos y confiables para los habitantes, visitantes y enamorados de Bogotá.
2. Incrementar la capacidad tecnológica en toda la cadena de producción para responder a las expectativas y demandas de las audiencias, del mercado y de la ciudad.
3. Establecer un modelo de negocio innovando en producción inhouse, por encargo, coproducción y alianzas estratégicas, aumentando la eficiencia en la gestión para generar rentabilidad.
4. Fortalecer y diversificar la capacidad de producción propia, basada en la creatividad, el conocimiento de las audiencias y en estrategias de difusión y promoción de la oferta del Canal, aprovechando las oportunidades de la televisión y la convergencia digital.

## ***Principios Corporativos***

- Calidad: Buscamos la excelencia en todos nuestros procesos y productos. Para lograrlo autoevaluamos nuestro trabajo y propendemos por el mejoramiento continuo en la prestación del servicio.
- Transparencia: Nuestros procesos son visibles y públicos, y rendimos cuentas en forma oportuna, con honestidad y veracidad.
- Responsabilidad: Respondemos a la confianza que la ciudadanía deposita en nosotros y trabajamos con dedicación y esmero con el fin de cumplir nuestra misión.
- Efectividad: Hacemos un uso adecuado de los recursos administrativos, técnicos y humanos, para garantizar una programación televisiva de calidad para los habitantes de Bogotá.

## ***Valores Corporativos***

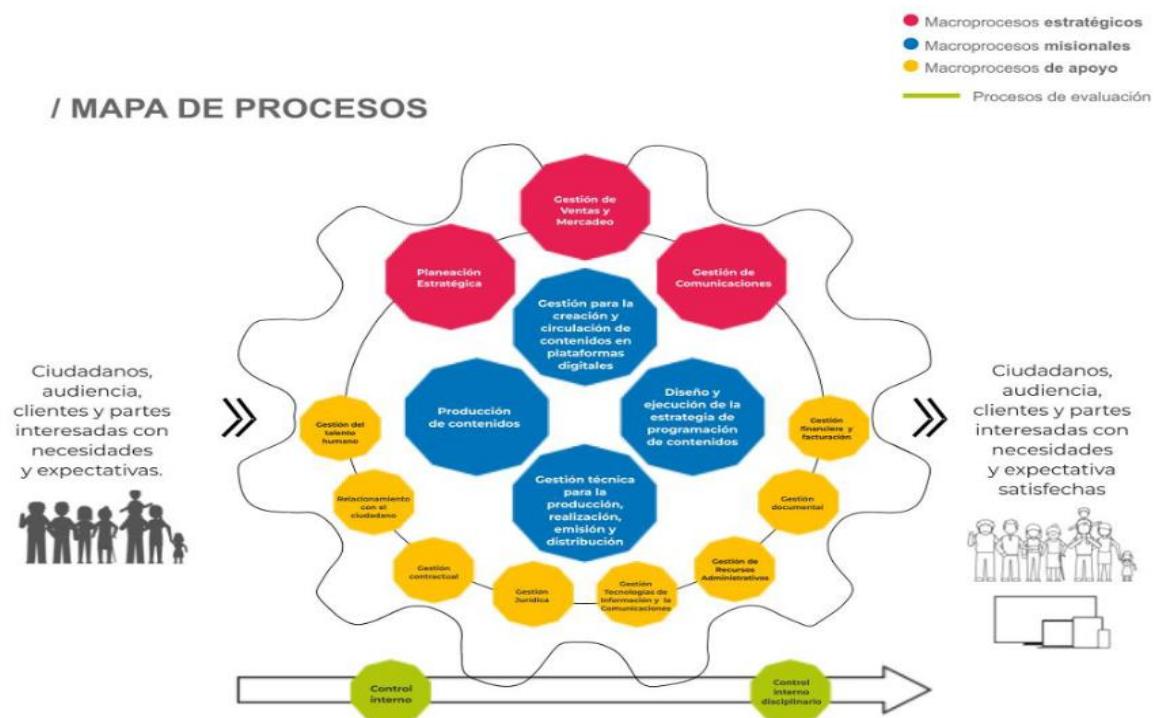
- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato 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 la 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:** Cumplio 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:** Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con igualdad, equidad y sin discriminación.

### ***Mapa de procesos***

Como parte de la dimensión de gestión con valores para resultados asociada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para la adecuada implementación de la Política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos y con el propósito de fortalecer las capacidades organizacionales de la entidad mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios. Por lo anterior, se cuenta con el siguiente mapa de procesos:



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>	
		<b>VERSIÓN: 6</b>	
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

**Tabla Interacción entre procesos y áreas**

Macroproceso	Proceso	Liderazgo estratégico	Área / Líder Operativo
Estratégico	Planeación Estratégica	Gerencia General	Planeación
	Gestión de Comunicaciones		Comunicaciones
	Gestión de Ventas y Mercadeo		Ventas y Mercadeo
Misional	Producción de contenidos	Dirección Operativa	Producción
	Gestión técnica para la producción, realización, emisión y distribución de contenidos		Técnica
	Diseño y ejecución de la estrategia de programación de contenidos		Programación
	Gestión para la creación y circulación de contenidos en plataformas digitales		
Apoyo	Gestión Jurídica	Gerencia General	Oficina Jurídica
	Gestión contractual	Secretaría General	Contratación
	Relacionamiento con la ciudadanía		Oficina Atención al ciudadano
	Gestión de talento humano	Subdirección Administrativa	Recursos Humanos
	Gestión de recursos administrativos		Servicios administrativos
	• Gestión ambiental		Subdirección Administrativa
	Gestión documental		Sistemas
	Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Subdirección Financiera	• Presupuesto • Tesorería • Facturación • Contabilidad
	Gestión financiera y facturación		
Evaluación y Control	Control, Seguimiento y evaluación	Control Interno	
	Control Disciplinario Interno	Control Disciplinario Interno	

**Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030 "Talento Que Ama Bogotá"**

El Distrito Capital cuenta con una Política Pública para gestionar de manera integral en Talento Humano que presta sus servicios a la ciudad; un referente para los procesos de Gestión del Talento Humano de las Entidades y organismos distritales que *"constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las Entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para fortalecer el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores(as) públicos(as) y vinculadas a las Entidades u organismos distritales"*

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, tiene como objetivo general "Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar".

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



Los 10 Temas claves de la Política Pública GITH son:

- Mérito y Transparencia
- Trabajo Digno y Decente
- Innovación y Gestión del Conocimiento
- Productividad e Incentivos
- Información
- Modernización
- Formación y Gestión de Competencias
- Enfoque Diferencial
- Calidad de vida Laboral
- Agenda Normativa

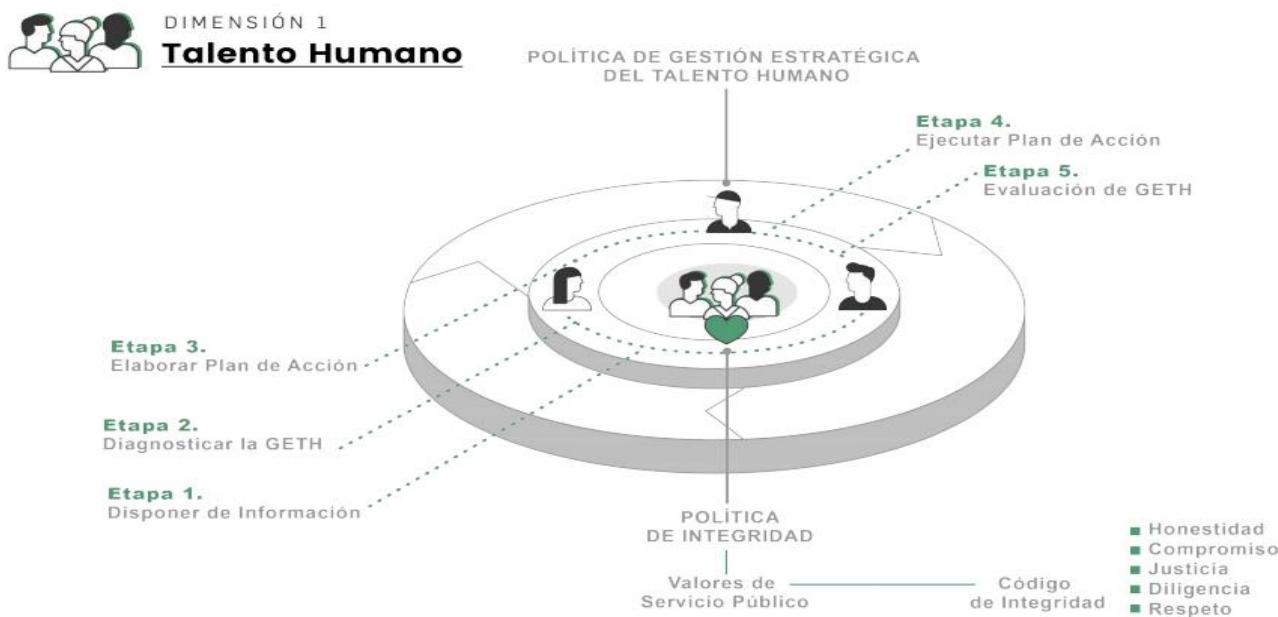
## **Etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia que proporciona a las entidades públicas herramientas para dirigir y planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar, y controlar la gestión institucional para generar resultados que garanticen los derechos, resuelvan las necesidades y problemas de la ciudadanía.

MIPG se estructura a partir de siete (7) Dimensiones y diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño. La primera dimensión, la de Talento Humano, representa el corazón del modelo y se centra en la gestión de los servidores y servidoras públicas como el capital estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales. El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso,

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---

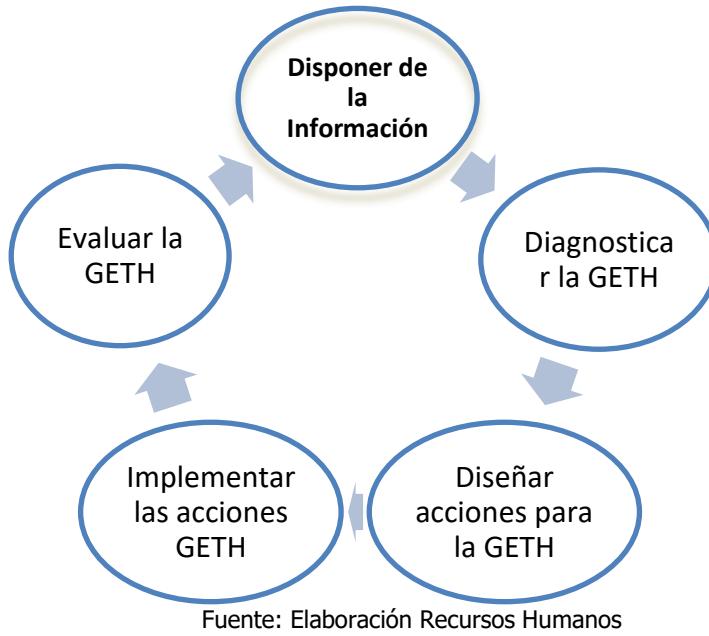
desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.



Fuente: Dimensión: Talento Humano – MIPG

Dentro de esta dimensión, se establece la Política de **Gestión Estratégica del Talento Humano** que propende porque las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad.

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---



## 1. Disponer de la Información

El área de Talento Humano hace parte de la Subdirección administrativa; área que está encargada de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los servidores puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Los procedimientos del área de Talento Humano son los siguientes:

- Procedimiento de Ingreso de Servidor Público: Define el trámite de ingreso de empleados públicos y trabajadores oficiales.
- Procedimiento Retiro de Servidor Público: Establece los parámetros y responsabilidades a seguir por el servidor público en los casos que se presente retiro, con el fin de formalizar la entrega del puesto de trabajo a partir de la normatividad legal vigente.
- Procedimiento de Inducción y Reinducción: Establece el proceso y directrices que orientan las actividades de Inducción de los servidores públicos que ingresan al Canal y Reinducción para los servidores Antiguos, de acuerdo a los cambios producidos en el Distrito o en el Canal.

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



- Procedimiento de Comisiones de servicios: Garantiza el traslado nacional o internacional de los servidores públicos que en desarrollo de sus funciones deban desempeñar actividades en representación del Canal en comisión de servicios.
- Procedimiento de Capacitación y Bienestar: Atiende a las necesidades de capacitación y bienestar para el fortalecimiento de las competencias y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, con el propósito de afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional, promoviendo sentido de pertenencia con la institución, a través de un mejor ambiente de trabajo y el logro de los objetivos de la entidad
- Procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo: El SGSST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo

### **Caracterización de la planta de Canal Capital**

<b>EMPLEADOS PÚBLICOS</b>			
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No.</b>
Gerente General de Entidad Descentralizada	050	10	1
Secretaria General de Entidad Descentralizada	054	09	1
Director Operativo	009	09	1
Subdirector Técnico (Financiero / Administrativo)	068	08	2
Jefe de Oficina Asesora	115	05	1
Jefe de Oficina	006	05	1
Jefe de Oficina	006	04	1
Jefe de Oficina	006	01	1
<b>Total cargos Empleados Públicos</b>			<b>9</b>
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>			
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No.</b>
Profesional Especializado	N.A.	03	4
Profesional Especializado	N.A.	02	7
Profesional	N.A.	01	4
Técnico	N.A.	02	2
Secretario Ejecutivo	N.A.	04	2
Auxiliar	N.A.	04	3
Auxiliar	N.A.	03	1
Operario	N.A.	02	1
Auxiliar de Máster	N.A.	01	4
<b>Total cargos Trabajadores Oficiales</b>			<b>28</b>
<b>TOTAL EMPLEOS EN LA PLANTA DE PERSONAL</b>			<b>37</b>

*Fuente. Recursos Humanos Canal Capital*

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b>
		<b>28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



De acuerdo con la tabla anterior, el área de Recursos Humanos dispone de la Matriz de Planta de Personal (caracterización de la planta) y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el control y seguimiento de la información.

## QUÉ HACEMOS

Direccionamiento estratégico  
Planeación estratégica del talento humano



### 2. Diagnosticar

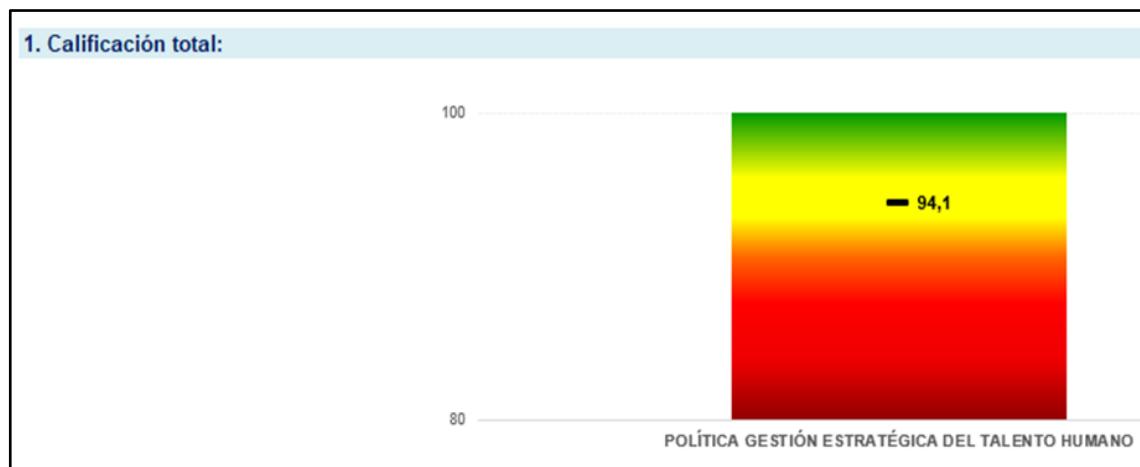
El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecer herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Si bien es cierto, Canal Capital no se rige en su totalidad por la Ley 909 de 2004, se realizó el autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2023, obteniendo un puntaje final de 94,1 de 100 puntos totales. Dicho puntaje es positivo para el área, ya que demuestra el trabajo y las gestiones realizadas por ésta, pero sin perder de vista que es posible identificar fortalezas y oportunidades de mejora que fomenten el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>

## ***AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO***

En la gráfica, se muestra el puntaje total obtenido por la entidad. De esta manera se puede visualizar el nivel en el que se encuentra actualmente el Canal y cuantos puntos le faltan para alcanzar el máximo puntaje.



Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2024

De acuerdo al resultado se establece que el Canal tiene un avance alto frente al cumplimiento de los requerimientos legales para la gestión del talento humano, con altas posibilidades de fortalecer todos los procesos y seguir mejorando el puntaje.

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color	
0 - 20	1		Nivel Básico Operativo Bajo
21 - 40	2		Nivel Básico Operativo Medio
41 - 60	3		Nivel Básico Operativo Alto
61 - 80	4		Nivel Transformación
81 - 100	5		Nivel Consolidación

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>

Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>93</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>97</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>90</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>98</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>88</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>85</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>85</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>85</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>94</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>95</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>94</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>92</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>92</b>

## RESULTADOS FURAG

En la medición 2023 la dimensión 1 del Talento Humano obtuvo una calificación de 90

<b>Resultado Dimensión 2023 vs 2024</b>		
<b>Dimensión</b>	<b>Resultado 2023</b>	<b>Resultado 2024</b>
D1: Talento Humano	84,5	90,0
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	94,5	96,5
D3: Gestión con Valores para Resultados	81,2	77,5
D4: Evaluación de Resultados	85,0	75,6
D5: Información y Comunicación	77,2	75,3
D6: Gestión del Conocimiento	75,1	68,2
D7: Control Interno	89,9	84,8

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



## ***BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL***

En general, se identifican fortalezas en las relaciones personales dentro del clima laboral, la mayoría de los colaboradores tienen sentido de pertenencia especialmente por el área específica al cual pertenecen. Se recomienda seguir fortaleciendo el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en cada uno de los grupos de trabajo.

En general, los colaboradores perciben una buena comunicación y una gestión apropiada por parte de su líder. Se recomienda continuar brindando herramientas y estrategias de manejo de grupo y liderazgo a cada uno de los líderes.

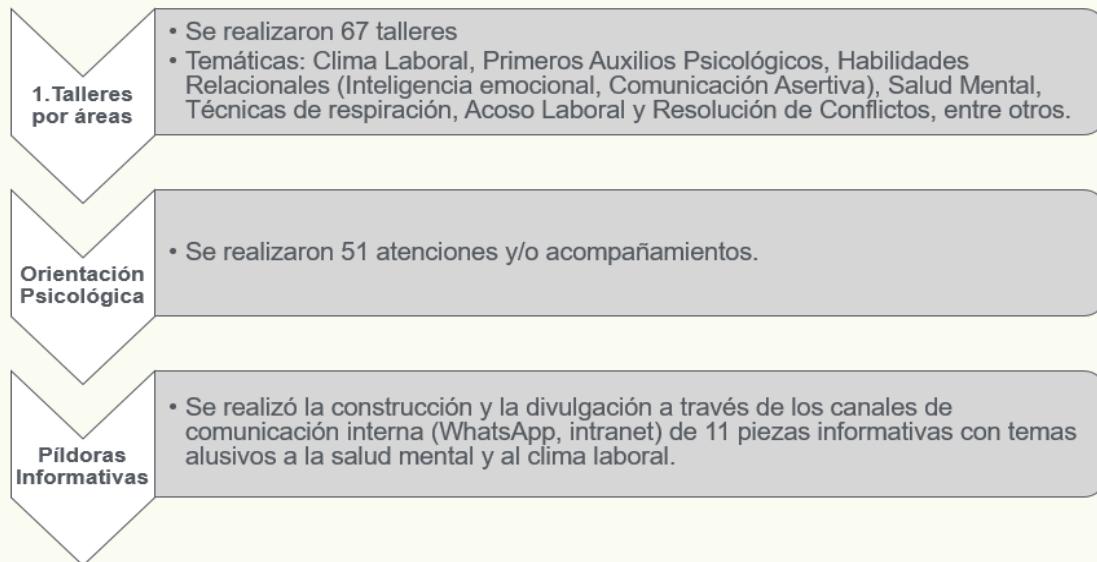
Dentro de las necesidades percibidas por los colaboradores se encuentra el manejo del estrés, por esto, se recomienda continuar con estrategias de manejo emocional, estrategias para mitigar el estrés y la carga laboral y personal, así como estrategias de autocuidado.

Específicamente, en el área operativa, hay más variabilidad de percepción en cuanto a los factores intralaborales y estrés; además manifiestan alta tensión y ansiedad que les produce la incertidumbre de renovación de contrato y la modalidad del mismo. Se recomienda verificar la carga laboral de cada uno de los roles y poder mejorar la comunicación directa con los colaboradores dejando claridad de las posibilidades y limitaciones de la contratación y sus posibilidades de continuidad (fechas, plazos, condiciones).

A lo largo del desarrollo del programa psicosocial se ha identificado el alto impacto que este ha tenido, a través de las retroalimentaciones realizadas con los líderes y con los colaboradores de las respectivas áreas de capital. Las asesorías psicosociales de manera individual y el espacio brindado para realizar primeros auxilios psicológicos y orientación psicológica han sido destacadas y muy útiles para los colaboradores.

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---

## Intervención



Finalmente, se considera pertinente continuar con el programa psicosocial, teniendo en cuenta las necesidades específicas por área o grupo de trabajo, así como la respectiva intervención, de esta forma se seguirá fortaleciendo el clima laboral y la salud mental de los colaboradores.

### **3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

#### ***Marco conceptual***

La Gestión Estratégica de Talento Humano en las Entidades se debe fundamentar en la Política de Empleo Público del MIPG, la cual se encuentra soportada en siete pilares:

1. Mérito
2. Competencias
3. Desarrollo Y Crecimiento
4. Productividad
5. Gestión Del Cambio,
6. Diálogo
7. Concertación E Integridad

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---



Fuente: Dimensión: Talento Humano- MIPG –DAFP

Y con base en estos apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores(as) públicos(as) con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
2. Mayor productividad del Estado;
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado e,
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

### ***Rutas de Creación de valor para la Gestión Estratégica de Talento Humano***

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.



Fuente: Dimensión: Talento Humano- MIPG –DAFP

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b>
		<b>28/01/2026</b>
<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>		 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>

Los aspectos identificados como prioridades de intervención serán diseñados, desarrollados y evaluados a través de los planes de acción del área para la vigencia 2026, de acuerdo con el avance, lineamientos normativos y recursos disponibles.

## **PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO**

### ***PLAN ANUAL DE VACANTES***

La naturaleza jurídica de Canal Capital corresponde a una Empresa Industrial y Comercial del Estado (EICE) y en consecuencia, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968<sup>1</sup>: *"Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos<sup>2</sup> (...)"*.

Así las cosas, al no contar con empleos de carrera administrativa, no se realizan concursos de mérito bajo una Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

Por lo anterior, no aplica realizar un Plan de Vacantes de cargos susceptibles a concurso, con la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas.

### ***PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS***

Como el Canal no realiza concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, no aplica realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

### ***PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN***

Con el fin de desarrollar el capital humano y fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, se planearon acciones de capacitación que le apuntan al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad.

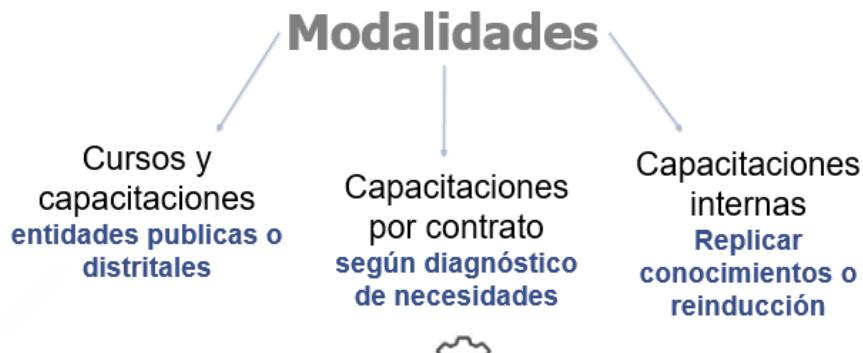
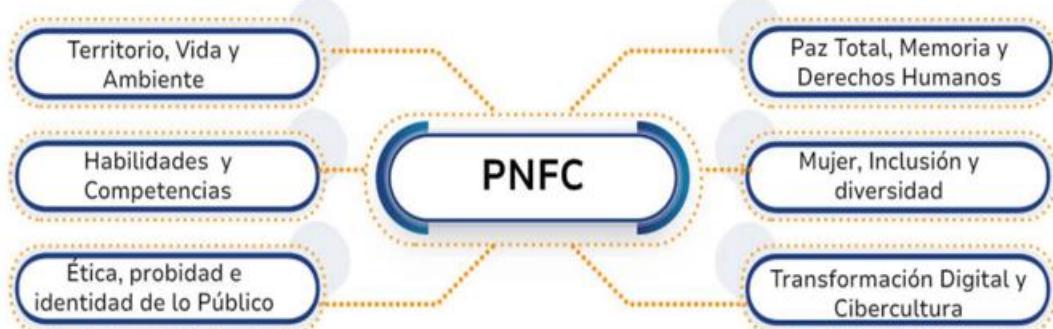
---

<sup>1</sup> "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales"

<sup>2</sup> Para el caso de Canal Capital, los empleados públicos tienen naturaleza de empleados de libre nombramiento y remoción

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
--	--	---	---

## Ejes Plan Nacional de Formación y Capacitación



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Las acciones propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, tienen el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, proporcionando así un ambiente con condiciones laborales satisfactorio y propicio; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores, para lo cual se requiere la participación y compromiso de todo el personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad
- Actividades de recreación y deportes
- Actividades culturales
- Estrategias de Salario emocional
- Acciones de reconocimiento y feedback
- Programa de entorno laboral saludable

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---



## **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Implementar el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo, a través de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de prevenir y evitar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y ausentismos que puedan tener nuestros servidores y colaboradores.

Por lo anterior, se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores y con ello la calidad de vida laboral y su competitividad.

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---



## PLAN DE INTEGRIDAD

La Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento de los servidores en función del interés general, apropiando los valores del servicio público y fortaleciendo e integrando mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad.

Canal Capital continúa comprometido con la Política de Integridad y seguirá fortaleciendo el conocimiento y apropiación del Código de Integridad y la Guía para la Gestión del Conflicto de Intereses. A su vez, sigue con el reto de afianzar la cultura de integridad pública, para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público.

	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b> <b>VERSIÓN: 6</b> <b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD</b> <b>28/01/2026</b> <b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
---	--	---	---



Otros temas:

## 1. Diversidad e Inclusión Social

Implementar los lineamientos que contribuyan a promover la Diversidad e Inclusión Social de acuerdo a lo estipulado en la normativa.

Continuar implementando lineamientos para mejorar las acciones que contribuyan a promover la diversidad e inclusión Social en temas: WEPs Empoderamiento de Mujeres, igualdad de género, LGBTIQ. De la misma forma, crear una política general de Igualdad de género.

Establecer acciones para contribuir con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 Igualdad de Género y el ODS 10 Reducción de las Desigualdades).

## 2. Cultura organizacional y clima laboral

Se continuará con las mediciones con los desarrollos por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y así fortaleciendo las relaciones basadas en el liderazgo, la humanización, la transparencia y la comunicación a través de talleres, charlar y capacaciones.

 <b>Capital</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2026</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-005</b>
		<b>VERSIÓN: 6</b>
		<b>FECHA: Aprobado en sesión CIGD 28/01/2026</b>
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>



### 3. Acuerdos de Gestión y Seguimiento a Objetivo

A través de las herramientas dispuestas para cada tipo de evaluación se realizará el proceso en los tiempos estipulados. Estas evaluaciones están orientadas al logro de metas y objetivos de la entidad y cumplimiento de las funciones asignadas.

### 4. Teletrabajo

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

### 5. Temas de la Matriz Estratégica de Talento Humano

- Verificar el cumplimiento durante 2026 del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.
- Verificar el cumplimiento del Decreto 2365 de 2019 durante el 2026.
- Implementar actividades para la desvinculación, con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva

## CONTROL Y SEGUIMIENTO

Se realizará un seguimiento trimestral al plan y sus acciones. Y de ser necesario se aplicarán cambio y ajustes al mismo.

Otros mecanismos de control y seguimiento son:

- Aplicación anual de la matriz Estratégica de Talento Humano, para verificar el avance en los diferentes componentes.
- Resultados FURAG.

### Anexos

- Anexo 1: Plan Institucional de Capacitación 2026
- Anexo 2: Plan Anual de Bienestar e incentivos 2026
- Anexo 3: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026
- Anexo 4: Plan de Monitoreo de SIDEAP 2026
- Anexo 5: plan de Integridad 2026
- Anexo 6: Programa de Riesgo Psicosocial