Informe De Seguimiento De Planes Del Decreto 612 De 2018 III Trimestre Teveandina S.A.S – Canal Trece

La Matriz 612 registra un total de 291 actividades distribuidas en los doce planes institucionales. De estas, 174 fueron ejecutadas en su totalidad, 47 presentan un avance parcial y 70 aún no registran avance. Esto representa un avance global del 70 % frente a la meta anual proyectada. Las 117 actividades pendientes corresponden a trabajo en curso o programado para el cuarto trimestre, en buena parte por el cambio de administración.

Plan	Avance (%)	Cumplimiento (ejecutadas / total)	Actividades pendientes
PITR	96 %	8 / 9	1
Plan Anual de Talento Humano	80 %	7 / 10	3
Plan Anual de SST	79 %	63 / 80	17
PETI	75 %	4 / 6	2
PINAR	73 %	2 / 19	17
Plan de Vacantes	73 %	8 / 12	4
Plan de Incentivos	72 %	6 / 9	3
Plan Anual de Capacitaciones	67 %	32 / 50	18
PESI	62 %	13 / 26	13
Plan Anual de Bienestar	61 %	11 / 19	8
PETEP	65%	19 / 30	11

Plan	Avance (%)	Cumplimiento (ejecutadas / total)	Actividades pendientes
Plan de Comunicaciones	54 %	11 / 21	13
Total	**70 %**	**184 / 291**	**107**

El avance de cada plan es el promedio del avance del tercer trimestre de sus actividades. Una actividad se cuenta como ejecutada cuando está al 100 %, y como pendiente cuando tiene avance parcial o nulo.

A continuación, se darán los detalles por plan del avance correspondiente con los hitos más relevantes durante el tercer trimestre:

- **PITR – 96 %**

  El PITR es el plan más avanzado del conjunto. Su desarrollo fue secuencial y completo: partió del diagnóstico y de la identificación de activos de información, vulnerabilidades y amenazas, y avanzó hasta la metodología y evaluación del riesgo, el diseño de controles, las políticas específicas y el plan de capacitación y comunicaciones. Con ello el canal cuenta con una base sólida para gestionar los riesgos de seguridad de la información.

  El único frente abierto es el seguimiento (67 %), que por su naturaleza es continuo y se orienta a la continuidad operativa. Su cierre depende de la verificación periódica y no de una entrega puntual, por lo que, en principio, no compromete el cumplimiento anual del plan.

- **Plan Anual de Talento Humano – 80 %**

  El plan va al ritmo previsto. Se entregó el informe preliminar de vacantes, se ejecutó el plan de capacitaciones, se ajustó el plan de vacantes y se verificó el cumplimiento normativo en los procesos de selección. En el tercer trimestre el trabajo se centró en el seguimiento permanente a la gestión del talento humano, apoyado en el Plan Institucional de Capacitación.

Lo que falta corresponde a actividades de cierre que, por su naturaleza, se ubican en el cuarto trimestre: el seguimiento permanente y el informe final y cierre de gestión de vacantes. El 80 % es, por tanto, coherente con el calendario del plan.

- **Plan Anual de SST – 79 %**

  Es el plan de mayor tamaño y mantiene un nivel de ejecución alto. Se realizó la evaluación del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019 y se actualizaron las matrices de peligros, requisitos legales y sustancias químicas, que son la base técnica del sistema. Se ejecutaron los programas de alturas y seguridad vial, y se dictaron las capacitaciones de la brigada de emergencias (primeros auxilios y control del fuego) y las de riesgo psicosocial, mecánico y público. También se hizo la medición ambiental y se desarrollaron campañas de prevención.

  Lo pendiente se concentra en el cierre del ciclo anual: la auditoría interna, la revisión por la Dirección, la evaluación final, la proyección del plan 2027 y la rendición de cuentas, además de la Jornada de Salud Mental, la actualización del profesiograma y el simulacro de evacuación del 21 de octubre. Al ser actividades de cierre, su cumplimiento depende de la disponibilidad de la Dirección en el último trimestre. Un punto de calidad del dato: la actualización del plan de emergencias, los planos de evacuación, el simulacro y el yoga de la risa figuran al 100 % aunque sus justificaciones los ubican en el cuarto trimestre. Si se corrigen, el avance real de SST sería algo menor al 79 %.

- **PETI – 75 %**

  El PETI avanza de forma estable. Se mantiene publicado en la página web oficial y se hizo una charla de concientización con los colaboradores, que refuerza su apropiación interna. El material de apoyo y el análisis de necesidades se habían completado en cortes anteriores.

  La brecha está en el contenido multimedia (50 %), que depende de una solicitud de piezas gráficas que sigue en gestión, es decir, de un insumo de otra área y no

del equipo responsable del plan. El cierre del PETI queda para el cuarto trimestre, y su cumplimiento dependerá de que esas piezas se entreguen a tiempo.

- **PINAR – 73 %**

  El avance del PINAR proviene más de actividades en ejecución que de cierres, ya que casi todas las demás avanzan entre 60 % y 90 %. Los hitos de mayor peso normativo sí están resueltos. Las Tablas de Retención Documental quedaron convalidadas con la Resolución 198 de 2025, el ajuste de los documentos requeridos se cerró este trimestre y en la vigencia no se recibieron requerimientos del Archivo General de la Nación, lo que reduce el riesgo de cumplimiento. El Programa de Gestión Documental fue presentado y su socialización interna va en 90 %.

  El frente más sensible es el sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo, que avanza en 60 % y depende de la articulación con Tecnologías de la Información. Los programas específicos (documentos vitales en 80 %, entre otros) están entre 60 % y 80 %, y la capacitación a funcionarios y contratistas (75 %) y el diagnóstico integral (65 %) siguen en curso. Para cerrar el año conviene priorizar las actividades que hoy están por debajo del 70 %, empezando por el sistema electrónico.

- **Plan de Vacantes – 73 %**

  La ejecución es consistente con el calendario. Se cumplieron las actividades de los tres primeros trimestres: perfiles y diagnóstico, reclutamiento, selección, inducción, capacitación interna, seguimiento a indicadores de desempeño y satisfacción, y actualización de la base de datos de candidatos. Un logro destacado fue la aprobación del periodo de prueba del personal de planta que ingresó al canal.

  La evaluación intermedia de necesidades de personal está en 80 %. Las demás brechas son actividades de cierre del cuarto trimestre: la revisión del plan y ajuste de estrategias, el informe preliminar 2026 y el informe final.

- **Plan de Incentivos – 72 %**

  El plan cumplió con el componente de reconocimiento: se socializó y se entregaron los reconocimientos al desempeño individual, al trabajo en equipo y el reconocimiento espontáneo. El incentivo a la innovación está en 50 %, lo que indica que ese componente tiene un ritmo más lento que los demás.

  Las actividades pendientes, el seguimiento al clima organizacional y los incentivos de salario emocional, quedaron programadas para el cuarto trimestre y guardan relación con la encuesta de clima laboral del Plan de Bienestar, que va en 50 %. Por eso conviene coordinar ambos planes para que el resultado del clima alimente el diseño de los incentivos.

- **Plan Anual de Capacitaciones – 67 %**

  Lo ejecutado cubre las áreas con mayor exigencia técnica y normativa: SST hasta riesgo psicosocial, MIPG (liderazgo ético, lenguaje claro, innovación y liderazgo inclusivo), producción (equipos TIC y lenguaje audiovisual) y comunicaciones, como el manual de marca y Viva Engage.

  Las brechas se explican sobre todo por calendario. Las inducciones de COPASST y del Comité de Convivencia se aplazaron a octubre o noviembre por el cambio de administración, y manejo del tiempo quedó para noviembre por la misma razón. Acoso laboral, riesgo público y estilos de vida saludables, junto con bienestar familiar y social y motivación y proyecto de vida, están proyectadas para el cuarto trimestre. El riesgo es de concentración: en los últimos meses se acumulan capacitaciones de varias áreas, además de las de Control Interno, Contratación (supervisión de contratos, 33 %), el Ciclo TI y la logística de transporte. Se recomienda ajustar el cronograma para evitar cruces.

- **PESI – 62 %**

  El plan avanzó en diagnóstico y gobierno de la seguridad. Se completaron el inventario de responsables de datos, la encuesta de diagnóstico de conocimientos, la evaluación del plan de capacitación, el informe de resultados y la formulación

de acciones de mejora. La arquitectura de seguridad de la información avanza con el autodiagnóstico en 70 % y la planeación de implementación en 87 %, y de ese trabajo saldrán las acciones de mejora previstas para el cuarto trimestre.

Varias cifras bajas tienen explicación. La capacitación (33 %) no pudo ejecutarse porque primero debía consolidarse el diagnóstico de conocimientos y percepción, que ya concluyó y permitirá enfocarla. La evaluación de controles (63 %) se hizo mediante una sesión de trabajo con los ingenieros responsables, que validó la efectividad de los controles existentes. El informe de evaluación y medición aparece en 50 % porque se desarrolló y cerró en el primer trimestre, de modo que el porcentaje refleja la forma de medición más que un atraso. El punto crítico es el componente de contingencia (procesos críticos, escenarios de prueba, centro de crisis, recursos y procedimiento), que no registra avance y debe iniciarse en el cuarto trimestre.

- **Plan Anual de Bienestar – 61 %**

  El plan mantuvo una agenda activa de integración y salud. Se realizaron las jornadas de bienvenida y metas 2026, inteligencia emocional, reconocimiento a las mujeres, sensibilización en SST e integración con mascotas, junto con la Feria de la Salud (27 y 28 de abril), la transmisión de partidos del Mundial y la feria de pensión y vivienda con la Caja de Compensación (29 de septiembre). También se reconocieron el aniversario del canal y el Día del Amor y la Amistad.

  El rezago es principalmente de calendario: la matriz señala que el Día de la Niñez, la socialización del clima organizacional, el Código de Integridad, el cierre de gestión 2026, los cumpleaños y el reconocimiento a las profesiones están proyectados para el cuarto trimestre. Dos puntos requieren atención. La encuesta de clima laboral va en 50 % y es insumo directo de su socialización y del Plan de Incentivos. Además, la jornada de alineación estratégica (Meeting Trece) no se ha ejecutado.

- **PTEP – 65 %**

  Los componentes de mayor exposición externa son los que mejor avanzan. La rendición de cuentas está completa, con el Diálogo Ciudadano y la socialización del informe y de los compromisos. Además, se hizo la reinducción del Código de Integridad, se actualizó el micrositio de Participación Ciudadana y se publicó la agenda participativa para la innovación. El seguimiento a la transparencia activa (Resolución 1519, Anexo 2) y la preparación del ITA están en 67 %, porque en el trimestre se hizo un único seguimiento a la publicación de ítems.

  El rezago se concentra en la gestión interna. El monitoreo de riesgos de corrupción, LA/FT y gestión está en 50 %, igual que la gestión de quejas y la socialización de canales de denuncia. No tienen avance las cinco actividades de redes e instancias internas, la actividad conmemorativa del Día Nacional de la Transparencia y el plan de acción de la dimensión de gestión del conocimiento. Esto sugiere que el plan necesita mayor articulación interna en el último trimestre.

- **Plan de Comunicaciones – 53 %**

  El plan tuvo una producción visible. Se atendieron 29 solicitudes de comunicados internos y se publicaron los cuatro videos de la campaña «Mi ADN es TRECE porque». La campaña de talentos ocultos visibilizó 7 emprendimientos de colaboradores, con buena acogida en el Bazar TRECE de Viva Engage y las carteleras digitales (77 %), y #Noes13esTRECE va en 90 %.

  Los resultados más bajos tienen que ver con participación y alcance. Se lograron 4.680 impactos frente a los 6.000 esperados (69 %), a pesar de las dinámicas internas y del impulso que supuso septiembre, mes del cumpleaños del canal. La capacitación en modales y comunicación asertiva reunió a 30 personas frente a una línea base de 50 (60 %). El sistema de reconocimiento está en 17 %: se hicieron 11 reconocimientos a partir de las postulaciones de los líderes, lo que sugiere poca participación de las áreas. Quedan además el reto «Trivia ADN del Trece», la encuesta de fin de año, la campaña «Deseos del equipo Trece» y el informe de actividades 2026. Es el plan que más requiere un refuerzo de ejecución.

Conclusión

El comportamiento de los planes institucionales durante el tercer trimestre refleja diferencias en los niveles de desarrollo y ejecución, asociadas a la naturaleza de las actividades, los tiempos de programación y la participación de las dependencias responsables. Mientras algunos planes concentran sus esfuerzos en actividades de seguimiento y cierre, otros requieren fortalecer su gestión para avanzar en los compromisos establecidos.

Se evidencia que las principales oportunidades de mejora se encuentran en la ejecución de actividades que dependen de la articulación entre áreas, la disponibilidad de insumos y la participación de los colaboradores. Particularmente, los componentes de comunicaciones, bienestar, seguridad de la información y transparencia requieren mayor impulso para evitar que las actividades pendientes se trasladen al cierre de la vigencia.

Asimismo, la revisión permitió identificar la importancia de mantener correspondencia entre los porcentajes de avance reportados, las justificaciones y las evidencias disponibles. La calidad de esta información es fundamental para contar con un seguimiento confiable y facilitar la toma de decisiones por parte de los responsables de los planes.

En consecuencia, el cierre de la vigencia requiere concentrar los esfuerzos en las actividades con menor ejecución, fortalecer la coordinación institucional y asegurar el cumplimiento de los compromisos pendientes, sin perder de vista la calidad de los resultados y su correspondiente soporte documental.

Recomendaciones

- Priorizar las actividades pendientes, especialmente aquellas que no registran avances, estableciendo responsables y fechas de cumplimiento para el cuarto trimestre.
- Fortalecer la articulación entre las dependencias responsables para facilitar la ejecución de actividades que requieren gestión conjunta y entrega de insumos.

- Realizar seguimiento periódico a los planes que presentan mayores brechas de ejecución, identificando oportunamente dificultades que puedan afectar su cumplimiento.
- Verificar la correspondencia entre los porcentajes reportados, las justificaciones y las evidencias de ejecución, garantizando la consistencia de la información.
- Consolidar los resultados al cierre de la vigencia e identificar las actividades que requieran continuidad o gestión en la planeación institucional de 2027.