

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha:08/07/2026
		Página: 1 de 11

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD

Teveandina S.A.S. – Canal Trece

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD	Fecha:08/07/2026
		Página: 2 de 11

1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico de Talento Humano de Teveandina S.A.S. para la vigencia 2026 se formula con base en la estructura, lineamientos y resultados del Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2025, asegurando continuidad, mejora y alineación con la misión y visión institucional.

En coherencia con el documento de referencia 2025, este plan reconoce al talento humano como el activo estratégico fundamental para el logro de los objetivos organizacionales del Canal de Televisión Regional Teveandina S.A.S. En un entorno dinámico y altamente competitivo, se prioriza el fortalecimiento de competencias, el bienestar integral, la transparencia en los procesos y el cumplimiento normativo.

Para la vigencia 2026, el plan incorpora ajustes derivados del diagnóstico base, la evaluación del clima organizacional, la medición del riesgo psicosocial y los resultados de gestión del año anterior, consolidando estrategias orientadas a la atracción, desarrollo, retención y acompañamiento del desempeño del talento humano.

El plan anual de promoción, sensibilización e implementación de la Política de Discapacidad en el entorno laboral de Teveandina S.A.S, para la vigencia 2026 demuestra que, el Canal Trece, como medio público de comunicación comprometido con la democracia, la diversidad y la garantía de derechos, adopta la presente Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, en coherencia con la Constitución Política de Colombia, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y la normatividad nacional vigente.

Esta política reconoce la discapacidad desde el modelo social, entendiendo que las barreras actitudinales, físicas, comunicativas y organizacionales son las que limitan la participación plena de las personas, y no la condición individual. En este sentido, Canal Trece se compromete a promover entornos laborales inclusivos, accesibles y libres de discriminación.

2. ALCANCE.

Esta política aplica a todos los niveles de Canal Trece, incluyendo directivos, funcionarios, contratistas, proveedores y aliados estratégicos, en todas las modalidades de vinculación laboral.

3. POBLACIÓN OBJETO.

El plan anual de promoción, sensibilización e implementación de la Política de Discapacidad está dirigido a todos los colaboradores de Teveandina S.A.S., independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico, cargo o área, así como a los aspirantes que participen en convocatorias abiertas de los procesos de selección.

4. OBJETIVOS.

4.1. OBJETIVO GENERAL.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026 Página: 3 de 11

Garantizar la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad en Teveandina S.A.S. Canal Trece, promoviendo la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adopción de ajustes razonables que permitan su participación plena, productiva y digna en el entorno laboral.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Promover desde la convocatoria en los procesos de selección, vinculación y permanencia laboral incluyentes.
- ✓ Sensibilizar a directivos, colaboradores y contratistas sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- ✓ Eliminar barreras físicas, comunicativas, tecnológicas y actitudinales dentro de la organización.
- ✓ Garantizar ajustes razonables según las necesidades de cada trabajador o trabajadora
- ✓ Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la diversidad y la equidad.

5. MARCO NORMATIVO.

La presente Política de Inclusión de Personas con Discapacidad de TEVEANDINA S.A.S. se fundamenta en los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad, no discriminación, participación e inclusión social, así como en el marco normativo nacional e internacional que promueve el reconocimiento, garantía y protección de los derechos de las personas con discapacidad.

En concordancia con su naturaleza jurídica como sociedad entre entidades públicas, organizada como empresa industrial y comercial del Estado con participación de capital público, TEVEANDINA S.A.S. adopta medidas orientadas a promover la inclusión, accesibilidad, igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad, en el marco de sus competencias institucionales, su misión de servicio público y su compromiso con la responsabilidad social.

5.1. Marco constitucional.

La Constitución Política de Colombia reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de especial protección constitucional y establece obligaciones para el Estado, los empleadores y la sociedad en general, orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la inclusión social, la participación efectiva y el ejercicio en pleno de sus derechos.

✓ **Artículo 13: Derecho a la igualdad y protección especial:**

Este artículo dispone que; "El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026 Página: 4 de 11

Esta disposición constituye el principal fundamento constitucional de las acciones afirmativas dirigidas a las personas con discapacidad. No se limita a reconocer una igualdad formal ante la ley, sino que impone la obligación de generar condiciones reales que permitan superar las barreras que históricamente han limitado su participación en igualdad de condiciones.

Para TEVEANDINA S.A.S., este principio implica promover entornos libres de discriminación, garantizar el respeto por la diversidad humana, implementar ajustes razonables cuando sean necesarios y fomentar oportunidades equitativas de participación laboral, institucional y social para las personas con discapacidad.

✓ **Artículo 25: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas**

Constitución Política de Colombia establece que; "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Este artículo reconoce el trabajo como uno de los derechos fundamentales para el desarrollo integral de las personas, su autonomía económica, su participación social y el ejercicio efectivo de otros derechos. Asimismo, establece que el trabajo no solo constituye una actividad productiva, sino también un mecanismo de inclusión, realización personal y construcción de una sociedad más equitativa.

En materia de discapacidad, este precepto constitucional implica que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder, permanecer y desarrollarse en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades, sin ser objeto de discriminación por razones asociadas a su condición física, sensorial, intelectual, psicosocial o múltiple.

La garantía de un trabajo en condiciones dignas y justas supone la eliminación de barreras que puedan limitar el acceso al empleo, la adopción de ajustes razonables cuando sean requeridos, la promoción de ambientes laborales inclusivos y accesibles, así como el reconocimiento de las capacidades, habilidades y aportes que las personas con discapacidad pueden brindar a las organizaciones.

De igual manera, este artículo se articula con los principios de igualdad, inclusión y no discriminación consagrados en la Constitución, así como con las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que promueven la inclusión laboral como una herramienta fundamental para garantizar la participación plena y efectiva de esta población en la vida económica y social del país.

En cumplimiento de este mandato constitucional, TEVEANDINA S.A.S. promoverá condiciones laborales que favorezcan la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad, impulsando procesos de selección, vinculación, permanencia, formación y desarrollo basados en criterios de mérito, competencias y capacidades.

Asimismo, la entidad fomentará ambientes de trabajo respetuosos, accesibles y libres de cualquier forma de discriminación, adoptando medidas razonables que permitan la participación efectiva de las

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026 Página: 5 de 11

personas con discapacidad en los diferentes procesos institucionales, en concordancia con los principios de equidad, diversidad, inclusión y respeto por los derechos humanos.

✓ **Artículo 47: Política de integración social.**

"El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

Esta norma reconoce la obligación de desarrollar acciones orientadas a la inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social. La integración social comprende la eliminación de barreras físicas, comunicativas, tecnológicas y actitudinales que puedan limitar su participación efectiva.

En el contexto institucional de TEVEANDINA S.A.S., este mandato se traduce en el compromiso de promover la accesibilidad, la inclusión y la participación de las personas con discapacidad tanto en los espacios laborales como en la producción y difusión de contenidos audiovisuales que contribuyan a la visibilización y reconocimiento de esta población.

✓ **Artículo 54: Formación, habilitación profesional y acceso al empleo**

"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."

Esta disposición reconoce la importancia de la capacitación, el desarrollo de competencias y la generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

De igual manera, establece la corresponsabilidad de los empleadores en la promoción de condiciones que faciliten el acceso, permanencia y desarrollo laboral de esta población, garantizando ambientes de trabajo inclusivos y adecuados a sus capacidades y necesidades.

En aplicación de este principio, TEVEANDINA S.A.S. promoverá acciones orientadas a fortalecer la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, formación y desarrollo del talento humano, favoreciendo la inclusión laboral y el reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad.

✓ **Artículo 68: Educación y formación inclusiva.**

"La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado."

Este artículo reconoce la educación como un derecho fundamental y un mecanismo esencial para garantizar la inclusión social y el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

La formación y el acceso al conocimiento constituyen herramientas indispensables para el ejercicio de otros derechos, la autonomía personal, la participación ciudadana y la inclusión laboral.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026
		Página: 6 de 11

En concordancia con este mandato constitucional, TEVEANDINA S.A.S. promoverá espacios de capacitación, sensibilización y fortalecimiento de competencias que contribuyan a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la equidad y el reconocimiento de la diversidad.

La observancia de estos principios constitucionales permite a TEVEANDINA S.A.S. fortalecer su compromiso con la construcción de una organización inclusiva, accesible y respetuosa de los derechos humanos, promoviendo acciones que contribuyan a la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras y la participación efectiva de las personas con discapacidad en los diferentes procesos institucionales, laborales y comunicacionales, en armonía con su misión de servicio público y responsabilidad social.

Normatividad Nacional en Materia de Discapacidad.

- ✓ **Ley 1145 de 2007:** Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, definiendo mecanismos de articulación institucional para la formulación y ejecución de políticas dirigidas a esta población.
- ✓ **Ley estatutaria 1618 de 2013:** Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Esta ley establece principios orientadores como:

- Inclusión social.
- Accesibilidad.
- Ajustes razonables.
- Diseño universal.
- Participación.
- Igualdad de oportunidades.
- Enfoque diferencial.

Asimismo, define responsabilidades para las entidades públicas y promueve la adopción de acciones afirmativas y medidas de inclusión en todos los ámbitos de la vida social.

- ✓ **Documentos CONPES social 166 de 2013:** Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022, cuyos lineamientos continúan siendo referentes para el desarrollo de acciones institucionales orientadas a la inclusión, accesibilidad y garantía de derechos.
- ✓ **Ley 1996 de 2019:** Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad, reconociendo su autonomía e igualdad jurídica.

5.2. Normativa sobre vinculación laboral e inclusión en el empleo.

- ✓ **Decreto 2011 de 2017:** Establece los porcentajes de vinculación laboral de personas con discapacidad en entidades públicas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026 Página: 7 de 11

- ✓ **Ley 12 de 1987:** Eliminación de barreras arquitectónicas, aplicable en lo relacionado con accesibilidad física de las instalaciones, adecuación de espacios y eliminación de barreras arquitectónicas cuando TEVEANDINA S.A.S. administre o utilice edificaciones abiertas a trabajadores, contratistas, visitantes o ciudadanía. Sin embargo, no constituye el eje principal de una política institucional de discapacidad, sino un referente específico en materia de accesibilidad física.
- ✓ **Resolución 113 de 2020:** certificado de discapacidad y registro de localización caracterización, esta resolución está dirigida principalmente a las entidades del sector salud encargadas de la valoración y certificación de discapacidad, así como a la administración del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). Puede mencionarse como referencia técnica cuando se requiera acreditar una condición de discapacidad para beneficios o programas, pero no constituye un fundamento directo para la formulación de la política institucional de TEVEANDINA S.A.S.
- ✓ **Resolución 1519 de 2020:** accesibilidad web y acceso de la información tiene especial relevancia para TEVEANDINA S.A.S. por su naturaleza como medio de comunicación público. La resolución establece requisitos de accesibilidad digital, acceso a la información pública, usabilidad web y estándares para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a contenidos y servicios digitales. Debe incluirse como soporte normativo en materia de accesibilidad comunicacional y tecnológica.
- ✓ **CONPES Social 166 de 2013:** Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, Aunque no genera obligaciones directas para TEVEANDINA S.A.S. en la formulación de política pública, sí constituye el principal instrumento de planeación nacional en materia de discapacidad e inclusión social. Sus lineamientos pueden ser adoptados voluntariamente por la entidad para fortalecer acciones de inclusión, accesibilidad, participación y no discriminación. Debe incluirse como referente estratégico y orientador de la política institucional.
- ✓ **Ley 1346 de 2009:** Mediante esta ley Colombia aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, instrumento internacional que reconoce a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos.

La Convención promueve principios como:

- Respeto por la dignidad humana.
- Autonomía individual.
- No discriminación.
- Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.
- Igualdad de oportunidades.
- Accesibilidad.
- Respeto por la diferencia y la diversidad humana.

Especialmente relevante resulta el artículo 27, que reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones y la obligación de promover entornos laborales inclusivos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026
		Página: 8 de 11

- ✓ **Ley 361 de 1997:** Conocida como la Ley de Integración Social de las Personas con Limitación, establece mecanismos orientados a garantizar la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

- La norma contempla disposiciones relacionadas con:
- Acceso al empleo.
- Estabilidad laboral reforzada.
- Eliminación de barreras físicas.
- Accesibilidad.
- Educación.
- Transporte.
- Participación social.
-

Esta ley constituye uno de los principales antecedentes normativos de la política pública de discapacidad en Colombia.

- ✓ **Decreto 391 de 2018:** Establece incentivos en los procesos de contratación pública para las empresas que acrediten la vinculación laboral de personas con discapacidad. Su finalidad es promover la inclusión laboral y fortalecer las oportunidades de empleo para esta población mediante mecanismos de estímulo en los procesos contractuales con entidades públicas.

- ✓ **Resolución 1519 de 2020:** Establece los estándares y directrices para la publicación de información pública y define requisitos relacionados con:

- Acceso a la información.
- Accesibilidad digital.
- Accesibilidad web.
- Seguridad digital.
- Datos abiertos.

Dada la naturaleza de TEVEANDINA S.A.S. como medio de comunicación público, esta norma resulta especialmente relevante para garantizar que los contenidos y servicios digitales sean accesibles para las personas con discapacidad.

- ✓ **Ley 489 de 1998:** Regula la organización y funcionamiento de las entidades públicas y establece principios de la función administrativa como:

- Igualdad.
- Moralidad.
- Eficacia.
- Economía.
- Celeridad.
- Imparcialidad.
- Publicidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026 Página: 9 de 11

En virtud de los artículos 2, 38, 68, 97 y 100, esta ley sirve de fundamento para que TEVEANDINA S.A.S., como empresa con participación estatal, incorpore acciones orientadas al respeto de los derechos humanos, la inclusión social y la responsabilidad institucional.

- ✓ **Concepto DAFP No. 20214100018491:** Emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, este concepto precisa el alcance de las obligaciones relacionadas con la formulación de políticas de discapacidad por parte de las entidades públicas y empresas con participación estatal.

El concepto señala que las empresas de economía mixta no tienen la misma obligación que las entidades responsables de formular la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social; sin embargo, sí deben promover medidas de inclusión, accesibilidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, en concordancia con los principios constitucionales y legales vigentes.

En consecuencia, TEVEANDINA S.A.S. adopta la presente política como una herramienta institucional orientada a fortalecer la inclusión, la accesibilidad y el respeto por los derechos de las personas con discapacidad, en armonía con su misión de servicio público, su responsabilidad social y los principios de diversidad, equidad e inclusión.

6. DIAGNOSTICO BASE.

El diagnóstico base del plan de promoción, sensibilización e implementación de la política de discapacidad vigencia 2026 se construye a partir de la información consolidada en la vigencia 2025, incluyendo:

- ✓ Caracterización sociodemográfica del personal.
- ✓ Estructura de la planta de personal (niveles directivo, profesional, técnico y asistencial).
- ✓ Resultados del clima organizacional.
- ✓ Medición y gestión del riesgo psicosocial.
- ✓ Análisis de los procesos de selección, vinculación, capacitación y evaluación de desempeño.

A partir de este diagnóstico, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la planeación anticipada de vacantes, el fortalecimiento del acompañamiento al desempeño, la sistematización de la información de talento humano y el fortalecimiento de programas de bienestar, capacitación y salario emocional.

7. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- ✓ Igualdad y no discriminación: Todas las personas tendrán las mismas oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo laboral.
- ✓ Inclusión y accesibilidad: Se garantizarán condiciones que permitan la participación plena de las personas con discapacidad.
- ✓ Ajustes razonables: Se adoptarán medidas necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha: 08/07/2026 Página: 10 de 11

- ✓ Respeto por la dignidad humana: Reconocimiento de la autonomía, capacidades y aportes de cada persona.
- ✓ Enfoque diferencial: Reconocimiento de la diversidad de discapacidades y necesidades.

8. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

8.1. Vinculación y selección laboral

El plan de promoción, sensibilización e implementación de la política de discapacidad vigencia 2026 demostrará que el Canal Trece garantiza procesos de selección incluyentes, con objetivos transparentes, basados en competencias y méritos, sin discriminación por motivo de discapacidad. Se promoverá activamente la postulación de personas con discapacidad a las vacantes disponibles.

8.2. Ajustes razonables y accesibilidad

Se implementarán ajustes razonables en el puesto de trabajo, herramientas tecnológicas, horarios, espacios físicos y canales de comunicación, de acuerdo con las necesidades específicas.

8.3. Sentido y compromiso institucional

El plan de promoción, sensibilización e implementación de la política de discapacidad vigencia 2026 propone que la diversidad fortalece lo público, enriquece las miradas y amplía las voces que construyen país comprendiendo la intención del Canal Trece. Como medio de comunicación público, se entiende que el compromiso con la inclusión no se limita a lo que comunicamos, sino también a la forma en que trabajamos y a las personas que hacen posible nuestra labor diaria.

El presente documento ha sido elaborado con el propósito de sentar las bases técnicas y conceptuales necesarias para la implementación de una política de discapacidad en Teveandina. En él se desarrollan de manera organizada los objetivos generales y específicos, el marco teórico, el marco normativo y los lineamientos fundamentales que permiten comprender la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, inclusión social y equidad.

A través de este documento se busca evidenciar la importancia de implementar la resolución correspondiente como un instrumento orientador que garantice la formulación y adopción de una política institucional de discapacidad. Dicha política permitirá establecer acciones claras, coherentes y sostenibles que promuevan la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras físicas, comunicativas y actitudinales, así como la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de Teveandina.

La implementación de esta política representa un paso fundamental para el fortalecimiento del compromiso institucional con la inclusión, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y contribuyendo a la construcción de una organización más justa, accesible y respetuosa de la diversidad. En este sentido, el documento no solo constituye un soporte técnico, sino también una herramienta estratégica para la toma de decisiones y la consolidación de una política de discapacidad alineada con los principios de dignidad, autonomía e igualdad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: MA-GTH-PT03
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 0
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROMOCION E IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE DISCAPACIDAD CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA SAS.	Fecha:08/07/2026 Página: 11 de 11

9. RESPONSABLES.

- 9.1. Responsables:** Área de Talento Humano, jefes de área y dirección.
9.2. Recursos Humanos: Equipo de Talento Humano.
9.3. Recursos Financieros: Presupuesto asignado.
9.4. Recursos Técnicos: Sistemas de información y herramientas ofimáticas.

10. ANEXOS.

- ✓ Resolución de la política de prevención, promoción e implementación de la política de discapacidad.
- ✓ Protocolo de atención
- ✓ Infografía procedimiento de atención casos de discriminación
- ✓ Ruta de atención
- ✓ Formato de seguimiento de casos
- ✓ Actas de procedimientos o casos

11. CONTROL DOCUMENTOS

CONTROL DEL CAMBIO		
FECHA	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
08/07/2026	0	Creación documento
ELABORO		REVISO Y APROBO
Nombre: Nancy Viviana Bustos / Julieth Cruz Vega		Nombre: Ana Rocío Linares Palacio / Jonathan Nieto Piedras
Cargo: Profesional SST y TH (Contratista)/ Profesional implementación de política de discapacidad (Contratista)		Cargo: Asesora Jurídica(contratista) / Director Jurídico y Administrativo.
"Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada.		