	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	1 de 39

1. INTRODUCCIÓN

Telepacífico para recompensar al funcionario en su labor y a través de la oficina de Recursos Humanos para la vigencia 2025, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de los funcionarios a través del mejoramiento de sus capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.


Para que esta labor contribuya en su satisfacción, motivación y compromiso.

Este plan se encuentra enmarcado en la política de integridad planteada en el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca para cada funcionario, la promesa de ejercer a cabalidad su labor y socializar temas de cultura asociados a los valores del código de integridad.

Es responsabilidad de los funcionarios de Telepacífico conocer y aplicar las políticas institucionales de la planeación de MIPG, y su rol fundamental dentro de la entidad; comprometidos para llevar a cabo sus funciones esenciales con calidad en busca de la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los funcionarios estén enmarcadas en un buen ambiente de trabajo para ejecutar una correcta prevención de riesgo laboral, pero con un compromiso del auto-cuidado, para el mejoramiento de la calidad de vida del funcionario dentro de la entidad y fuera de ella, conforme con las políticas de Bienestar.


Conforme con lo expuesto, es fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destreza y conocimientos de los funcionarios a través del programa de capacitaciones.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	2 de 39

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo, en el Sistema de control Interno e hizo intensiva su implementación a las entidades territoriales.


MIPG, es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio de sus funcionarios. La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, se identifica como el corazón del modelo, pues finalmente son los funcionarios quienes lideran, evalúan, planifican y ejecutan las Políticas de Bienestar.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	3 de 39

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, mediante marco legal se relaciona la normatividad que hace parte de Recursos Humanos la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado.	Plan de Bienestar.
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la ley 797 de 2003. Calculo Actuariales.	Certificación Bonos Pensionales
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Recursos Humanos
Circular Conjunta No. 13 del 18 de abril de 2007	Formato Único de información Laboral para trámite de bonos pensionales.	Certificado de Bonos Pensionales.
Decreto 1072 del 26 de mayo 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	(Sg-Sst)
Resolución 0312 de 13 de febrero 2019	Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de Gestión de	SG-SST


	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	4 de 39

	Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	SG-SST
Código de Integridad del Servidor público 2017	DAFP crea el código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.	Talento Humano
MIPG	Manual operativo- Dimensión No.1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Por medio la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, para adicionar complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar.
Resolución No. 031 de 29 de enero 2019	Por medio el cual se adopta el Plan Anual de capacitación 2019 en Telepacífico.	Plan Anual de Capacitación Institucional.
Ley 100 de 1993 que trata el tema de la Seguridad Social Integral,	Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen generalidades de los bonos pensionales.	Certificación de Bono Pensional.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	5 de 39

4. ALCANCE

El presente plan aplica a los trabajadores de planta de Telepacífico, ya que, de acuerdo con la normatividad establecida, planear el recurso humano no es solo cuestión de tener los procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la empresa sino además tener la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor.


	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	6 de 39

5. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar las condiciones y los espacios necesarios que permitan elevar la calidad productiva y calidad de vida del trabajador y del empleado de Telepacífico. A través de actividades establecidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de sus funcionarios, en el marco de la ruta que integran la dimensión del Talento Humano de MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de creación de valor.


6. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 6.1** Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación inducción y re inducción de acuerdo con las necesidades identificadas.
- 6.2** De acuerdo con MIPG contar con información actualizada que permita que Recursos Humanos tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores.
- 6.3** Generar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de miembros de la Entidad y su desempeño laboral, a través de los programas de bienestar.
- 6.4** Aplicar los criterios de priorización de los requerimientos de los funcionarios en bienestar social, definidos en el estudio técnico, acorde a la normatividad.
- 6.5** 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.
- 6.6** Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	7 de 39

7. MISION DEL PLAN

El proceso de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	8 de 39

TELEPACÍFICO RESEÑA HISTORICA

1986

Instalación Equipos de Micro-ondas




El 25 de julio de 1986 se firmó el compromiso de creación y constitución del Canal Regional de Televisión para el suroccidente colombiano, con el nombre de Canal Regional de Televisión, “TELEVALLE”; el cual fue modificado en el año 1987 a Sociedad Televisión del Pacífico Ltda., “TELEPACIFICO”, en razón de su cobertura para el Valle del Cauca, Cauca, Chocó y Nariño

1988

Vista parcial del público asistente a la inauguración de Telepacífico en Cali.



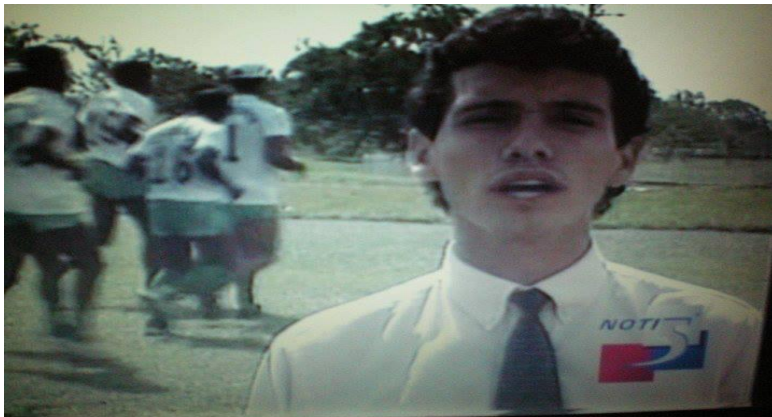
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	9 de 39

El 3 de julio de 1988, se emitió por primera vez la señal del Canal Regional, cubriendo el centro y el sur del Valle del Cauca, con 24 horas semanales de programación, en las cuales participaron 8 empresas productoras de la región; en ese entonces AS Televisión, Corvisión, Imágenes Televisión, Procívica Televisión, Cañaveral Televisión, TValle, UVTV y TeleAsociados

1990



El Canal Regional convocó al segundo concurso de méritos para ampliar el horario a treinta y seis (36) horas semanales, con el 58% de programas de producción regional y un cubrimiento del 80% del departamento del Valle del Cauca



	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	10 de 39

1991



TELEPACÍFICO incrementa la producción de documentales con un número importante de coproducciones con personas y entidades nacionales e internacionales, que le permiten afianzarse en este género, sin descuidar la producción de directos y especiales que le han caracterizado.

2000



	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	11 de 39

Durante este año con el propósito de garantizar una excelente transmisión de los diferentes eventos especiales, programas culturales y promover el desarrollo social a través de la divulgación de trabajos implementados por organizaciones de tipo comunitario y de orden social, se adquirió la Unidad Móvil, fortaleciendo de esta manera la calidad de la transmisión de la Televisión Regional en el occidente colombiano.


2001



TELEPACÍFICO logró aumentar el número de horas de emisión, pasando de 86 horas semanales a 109.5 horas y paralelamente logró reducir el déficit financiero del año inmediatamente anterior. En este mismo año y por primera vez en la historia de la televisión en Colombia, TELEPACIFICO dio inicio al proyecto EDUCA TV, un sistema de televisión educativa formal, de carácter presencial, orientada a cubrir con calidad el déficit en el nivel medio.

2002




	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	12 de 39

EDUCA TV fue considerado por el Ministerio de Educación como modelo nacional y se aplicó a 23 municipios del Valle del Cauca. También en este año, el Canal recuperó su viabilidad financiera después de arrojar pérdidas durante dos años consecutivos y aumentó su tiempo al aire en 115 horas semanales. También en este año se consolida una alianza estratégica entre TELEPACIFICO y SKY, mediante la cual se logra un cubrimiento nacional de muy buena calidad, aún en regiones apartadas...}

2003



Los planes operativos durante el periodo 2001-2003 se fundamentaron en los siguientes ejes generales del Canal: Durante el trienio 2001-2003 se establecieron los siguientes (4) cuatro grupos de indicadores totales de gestión de desempeño, los cuales se relacionaron directamente con las políticas establecidas para desarrollar el plan de mejoramiento del Canal y con el plan operativo de las diferentes áreas: Indicadores de Rentabilidad, Indicadores de Calidad (Percibidos por la teleaudiencia), Indicadores de Inversión Social (Aportes directos a la Región) e Indicadores de Programación. Eficacia en la satisfacción de los televidentes. Telepacífico se consolidó como el Canal regional en Colombia con mayor nivel de rating superando a Telecaribe que históricamente ha ocupado el primer lugar. En el año 2003, se suscribió convenio con el canal internacional Mundo Visión (2.000.000 de afiliados en estados unidos y Latinoamérica) para la retransmisión de Espejo de los Días, Que hay para hacer, Desaparecidos y Desplazados. Se logró ampliación

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	13 de 39

de la audiencia en T.V. por suscripción que permitió desde el año 2002 llegar a 120.000 familias abonadas, a través de la alianza estratégica entre SKY y el Canal, ...


2004



Hemos logrado ampliar la cobertura de la señal que estaba en un 65% a un 88% de la población del Valle del Cauca, se benefició directamente a los habitantes de Buga, Tuluá, Andalucía, Ginebra, Guacarí, Palmira, Yumbo, Cerrito, Yotoco y San Pedro entre otras.

2005




	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	14 de 39

Con el apoyo de la Comisión Nacional de Televisión, Telepacífico adquirió en el 2005, el sistema de acceso satelital UP LINK, el cual es un avance fundamental del Canal, pues nos permite llevar la señal al satélite directamente desde Cali, evitando las ausencias o pérdidas que ocurrían con la transmisión vía microondas hacia Bogotá. A esta importante adquisición, se suma también la del switcher de video KAYAK para producción en estudio, el cual fortalecerá los directos que se realizan desde la sede de TELEPACIFICO o como noticieros, magazines y deportivos, entre otros. Sin lugar a dudas la entrada en funcionamiento de un transmisor en estado sólido de...

2006



AMPLIACIÓN DE LA RED DE TRANSMISIÓN DE TELEPACÍFICO Se logró la entrada en funcionamiento de tres transmisores en estado sólido de última tecnología. En el cerro la Azalea (Buga), Cristo Rey y las Tres Cruces de Cali, reemplazando el derribado por un atentado terrorista en el páramo de las Domínguez. El 22 de febrero, Telepacífico dio inicio formal...

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	15 de 39

2007




PRIMER TEATRO ESTUDIO DE TELEVISIÓN DEL PAÍS El 12 de enero se protocolizó la compra del Teatro Imbanaco. El cual fue adecuado y modernizado para convertirlo en el primer teatro estudio de televisión del país.

2008



NUEVAS PRODUCCIONES PROPIAS DEL CANAL El canal tiene buena cobertura en los departamentos de: Chocó, Valle del Cauca, Cauca, Nariño, su señal se transmite a través de todos los cables operadores, en DIRECTV, Telmex, Telefónica, y por www.jumptv.com. En este año salen al aire programas producidos 100% por el canal: Amaneciendo, Agro


	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	16 de 39

pacífico, Somos Pacífico, y Tardes del sol. El canal celebró sus 20 años en el 3 de julio, día en el que se lograron 18...

2009



Nuestra señal puede ser observada a nivel nacional e internacional a través de todo el cable operadores, en DirecTV, Telmex, Telefónica y por Internet en: www.jumptv.com.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	17 de 39

2010



El Canal ha iniciado una renovación tecnológica que incluye actualización de equipos, reorganización de estaciones de trabajo y adquisición de herramientas para el tratamiento digital de la señal desde la captura de imágenes hasta la entrega de la señal al sistema de transmisión satelital. Durante los primeros cuatro meses de este año incluyen, entre otras novedades: emisión desde el nuevo master, lo que permitió la digitalización total

8.1 DOMICILIO Y JURISDICCIÓN DE LA SOCIEDAD DE TELEVISIÓN DEL PACIFICO LTDA- TELEPACIFICO.


La Sociedad de Televisión del Pacífico Ltda- Telepacífico con domicilio en la ciudad de Santiago de Cali y jurisdicción en todo el Departamento del Valle del Cauca, para la cual se establece una sede principal en Santiago de Cali en calle 5 No. 38 A-14 Tercer Piso Imbanaco.

ENTORNO

8.2 PROCESOS

En su estructura, LA SOCIEDAD DE TELEVISION DEL PACIFICO LTDA-Telepacifico por Un (1) proceso estratégico, tres (3) procesos misionales, cinco (5) procesos de apoyo y dos (2) procesos de control y evaluación, que son ejecutados por:

- Empleados de Libre Nombramiento y Remoción
- Trabajadores Oficiales

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	18 de 39

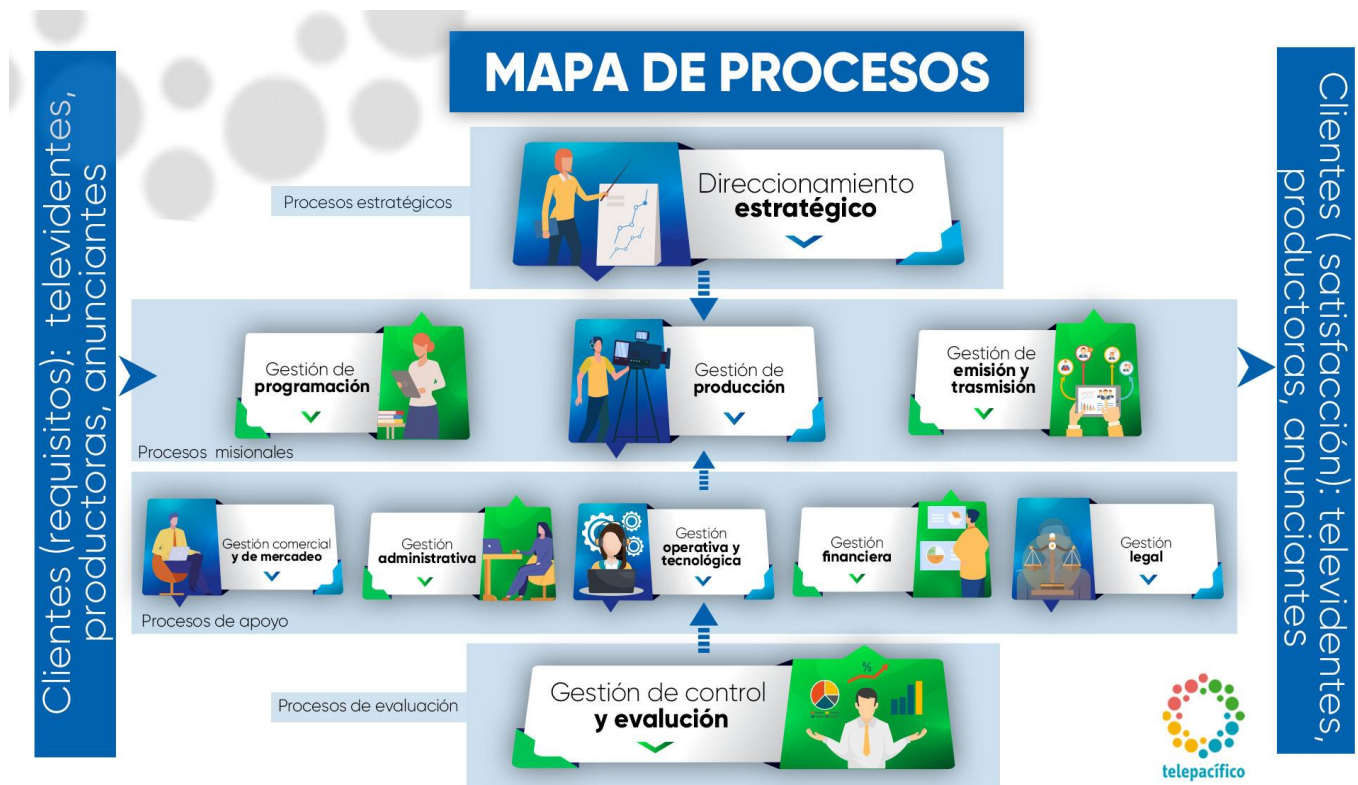
8.3 MISIÓN


Somos un sistema público de medios de comunicación del Pacífico colombiano, que crea, produce, emite, comercializa contenidos y presta servicios; salvaguardando la memoria, generando orgullo, identidad y contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural de la región.

8.4 VISIÓN

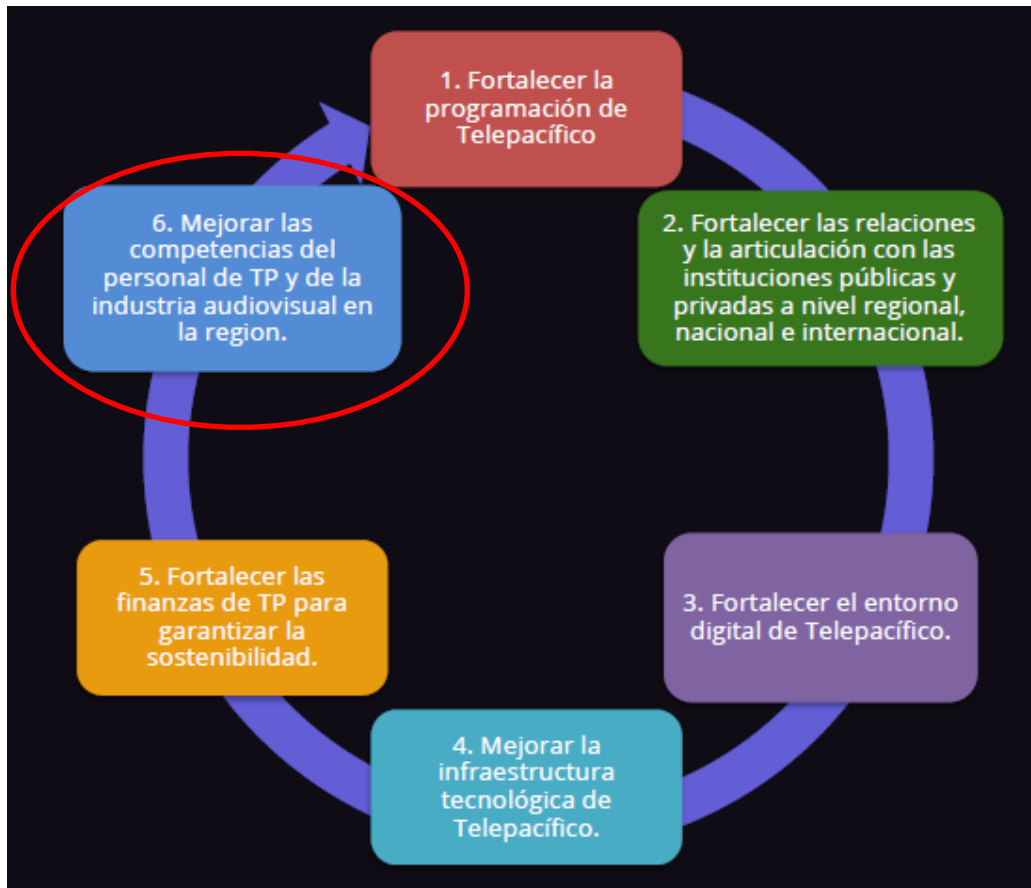
Al final de la década Telepacífico se reconoce como una organización sustentable, con presencia en el mundo digital, que conecta con los públicos y se caracteriza por sus contenidos innovadores, valientes y comprometidos con la proyección del Pacífico al mundo.

8.5 PROCESOS DE EVALUACIÓN




	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	19 de 39

8.6 METAS ESTRATEGICAS



1. Fortalecimiento de la identidad Cultural de la Región Pacífico.
2. Desarrollo y Fortalecimiento del Ecosistema Digital de Telepacífico.
3. Fortalecimiento Institucional

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	20 de 39

PLAN ESTRATÉGICO 2020–2023–Fase 4


Formulación Estratégica

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROGRAMA
1. Fortalecimiento de la identidad Cultural de la Región Pacífico.	1.1 Fortalecer la programación de Telepacífico.	1.1.1 Producción y diversificación de contenidos: cultural, educativo, informativo, documentales, Series de Ficción, étnico, temas de paz, mujer etc.
		1.1.2 Fortalecimiento de la Investigación y Establecimiento de hábitos para las Audiencias.
	1.2 Fortalecer las relaciones y la articulación con las instituciones públicas y privadas a nivel regional, nacional e internacional.	1.2.1 visibilización y promoción de las culturas y tradiciones locales en la región Pacífico. <i>(Ser un amplificador: Realizar transmisiones culturales, deportivas, conciertos, festivales, etc.)</i>
		1.2.2 Alianzas estratégicas y/o Convenios con diversas instituciones (públicas, privadas, a nivel regional, nacional e internacional.

PLAN ESTRATÉGICO 2020–2023–Fase 4

Formulación Estratégica

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROGRAMA
2. Desarrollo y Fortalecimiento del Ecosistema Digital de Telepacífico.	2.1 Fortalecer el entorno digital de Telepacífico.	2.1.1 Actualización y mejoramiento de las capacidades humanas, técnicas y tecnológicas.
		2.1.2 Desarrollo de contenidos convergentes y formatos audiovisuales innovadores multiplataforma.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	21 de 39

PLAN ESTRATÉGICO 2020-2023-Fase 4

Formulación Estratégica


LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROGRAMA
3. Fortalecimiento Institucional	3.1 Mejorar la infraestructura tecnológica de Telepacífico.	3.1.1 Actualización y Mejoramiento de la Infraestructura Tecnológica.
	3.2 Fortalecer las finanzas de Telepacífico.	3.2.1 Generación de mayores Ingresos (Diversificación de los servicios y Segmentación del mercado).
	3.3 Mejorar las competencias del personal de TP y de la industria audiovisual en la region.	3.3.1 Actualización de competencias del personal de TP y de las personas que participan del proceso de producción audiovisual en la region.

El plan estratégico institucional de telepacífico 2020 -2023 está conformado por 3 líneas estratégicas, 6 objetivos estratégicos y 9 programas.

De acuerdo a lo anterior el plan estratégico de talento humano se enfocará en articular la línea estratégica de fortalecimiento institucional a través de los planes de capacitación que contribuyan al mejoramiento de las competencias de los funcionarios y de la industria audiovisual.

8.7 Caracterización de los servidores:

Número de cargos	60		
Número de mujeres	21	% partc.	35%
Número de hombres	27	% partc.	45%
Número de vacantes	12	% partc.	20%


	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	22 de 39

Tipo de vinculación	Número
Libre nombramiento y Remoción	11
Trabajadores oficiales	37
Vacantes	12
Perfil	Experiencia
Cargo directivo	10
Cargo de jefatura	3
Nivel profesional	2


8.8.1 PLANTA DE CARGOS DE TELEPACÍFICO.

Acuerdo N°22 diciembre 09 de 2002

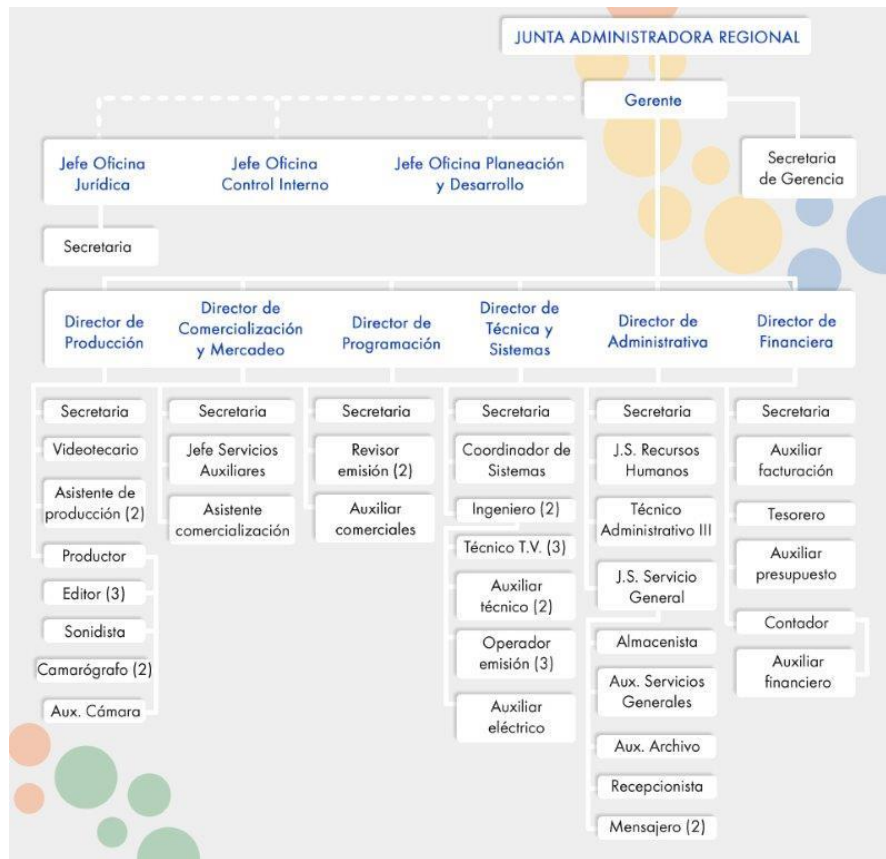
NÚMERO CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACION DEL CARGO	GRADO
	GERENCIA	
1	Gerente	20
1	Secretaria de Gerencia	07
	OFICINA JURIDICA	
1	Jefe de Oficina	18
1	Secretaría	05
	OFICINA CONTROL INTERNO	
1	Jefe de Oficina	18
	DIVISION FINANCIERA	
1	Jefe de División	18
1	contador	16
1	Tesorero	16
1	Auxiliar Financiero	09
1	Auxiliar Financiero	09
1	Auxiliar de Facturación y cartera	09
1	Secretaría	05
	DIVISION ADMINISTRATIVA	
1	Jefe de División	18
1	Jefe de sección Recursos Humanos	17
1	Jefe de sección Servicios Generales	17

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	23 de 39


1	Almacenista	09
1	Auxiliar Servicios Generales	09
1	Técnico Administrativo III	09
1	Auxiliar de Archivo	09
1	Secretaría	05
1	Recepcionista	04
2	Mensajeros	01
	DIVISION TECNICO Y SISTEMAS	
1	Jefe de División	19
2	Ingenieros	17
1	Coordinador de sistemas	15
3	Técnico en Televisión	12
3	Operadores de Emisión	06
2	Auxiliares Técnicos	06
1	Secretaría	05
1	Auxiliar Eléctrico	04
	DIVISION DE PROGRAMACION	
1	Jefe de División	18
1	Auxiliar de comerciales	09
2	Revisores de Emision	09
1	Secretaría	05
	DIVISION DE PRODUCCION	
1	Jefe de División	18
1	Productor	15
4	Editores	14
1	videoteca rio	13
1	Asistente de Producción	11
2	Camarógrafo	08
2	Sonidistas	06
1	Secretaría	05
2	Auxiliar de Cámara	03
	DIVISION DE COMERCIALIZACION	
1	Jefe de División	18
1	Jefe de Servicios Auxiliares	17
1	Asistente de Comercialización	15
1	Secretaría	05

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	24 de 39

8.9 ORGANIGRAMA Y CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS




Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la oficina de Recursos Humanos cuenta con la Planta de Cargos y el Manual de Funciones por Competencias, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio, a continuación, se relaciona cada uno de los cargos, su perfil y su nombra su respectivo Manual de Funciones:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	25 de 39

DEPENDENCIA Y DENOMINACION DEL CARGO	PERFIL	MANUAL
GERENCIA		
Gerente	Profesional y título de postgrado	RH-MA-01
Secretaria de Gerencia	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
OFICINA JURIDICA		
Jefe de Oficina	Profesional y título de postgrado	RH-MA-09
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
OFICINA CONTROL INTERNO		
Jefe de Oficina	Profesional y título de postgrado	RH-MA-08
OFICINA DE PLANEACION		
Jefe de Oficina	Profesional y título de postgrado	RH-MA-55
DIVISION FINANCIERA		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RH-MA-04
contador	Profesional con tarjeta profesional	RH-MA-31
Tesorero	Profesional	RH-MA-32
Auxiliar Financiero	Aprobación de 4 años de educación superior en contaduría.	RH-MA-30
Auxiliar de Presupuesto	Aprobación de 4 años de educación superior en contaduría.	RH-MA-29
Auxiliar de Facturación y cartera	Aprobación de 4 años de educación superior en contaduría.	RH-MA-28
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
DIVISION ADMINISTRATIVA		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RM-MA-02
Jefe de sección Recursos Humanos	Profesional y título de postgrado	RM-MA-14
Jefe de sección Servicios Generales	Profesional	RM-MA-15
Almacenista	Tecnólogo	RH-MA-11
Auxiliar Servicios Generales	Técnico o Tecnólogo	RH-MA-13
Técnico Administrativo III	Técnico o Aprobación de 3 años de educación superior.	RH-MA-18
Auxiliar de Archivo	Técnico o Tecnólogo	RH-MA-12
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
Recepcionista	Bachiller	RM-MA-17
Mensajeros	Bachiller	RM-MA-16
DIVISION TECNICO Y SISTEMAS		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RH-MA-07
Ingenieros	Profesional y título de postgrado	RH-MA-38
Coordinador de sistemas	Profesional y título de postgrado	RH-MA-37
Técnico en Televisión	Tecnólogo o Técnico.	RH-MA-40

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	26 de 39


Operadores de Emisión	Bachiller con certificado de estudio de manejo de computadores o técnico en sistemas.	RH-MA-39
Auxiliares Técnicos	Tecnólogo	RH-MA-36
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
Auxiliar Eléctrico	Bachiller con certificados de estudios reconocidos en electricidad y mantenimiento eléctrico.	RH-MA-35
DIVISION DE PROGRAMACION		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RH-MA-06
Auxiliar de comerciales	Tecnólogo	RH-MA-33
Revisores de Emision	Profesional	RH-MA-34
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
DIVISION DE PRODUCCION		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RH-MA-05
Productor	Profesional o tecnólogo en áreas a fines a la comunicación o producción de televisión.	RH-MA-23
Editores	Profesional y formación de 120 horas en edición.	RH-MA-19
videotecario	Profesional y mínimo curso de 80 horas de bibliotecología y/o técnicas de archivos O título de bibliotecología y curso de 120 horas de producción de televisión.	RH-MA-25
Asistente de Producción	Titulo profesional o tecnólogo en áreas afines a la comunicación o producción de televisión.	RH-MA-20
Camarógrafo	Bachiller y curso de camarógrafo de 120 horas o curso de fotografía e iluminación de 80 horas.	RH-MA-22
Sonidistas	Bachiller y curso de sonido de 120 horas.	RH-MA-24
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
Auxiliar de Cámara	Bachiller y curso de sonido y curso de fotografía e laminación de 40 horas O curso de fotografía de 40 horas.	RH-MA-21

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	27 de 39

DIVISION DE COMERCIALIZACION		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RH-MA-03
Jefe de Servicios Auxiliares	Profesional o título de tecnólogo en áreas afines al cargo.	RH-MA-27
Asistente de Comercialización	Profesional o título de tecnólogo en áreas afines al cargo.	RH-MA-26
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48

9. DIAGNOSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO


Objetivo	Que se necesita	Como se hace	Que se tiene
Mejorar la comunicación interna.	D3 - Generar procesos y procedimientos que faciliten la interacción y comunicación interna entre dependencia y funcionarios.	Diseñar estrategias de comunicación digitales que permita la interacción virtual entre los servidores mediante el cual se pueda intercambiar información administrativa valiosa y relevante.	Correo institucional y plataformas digitales.
Incrementar y mejorar los procesos de cuidado y autocuidado necesarios para la prevención del COVID-19.	D1 - Protocolos y campañas de sensibilización que promocionene el autocuidado tanto de los internos como de los externos.	Establecer y fortalecer la metodología de trabajo flexible el teletrabajo y/o trabajo en casa	Experiencia exitosa de teletrabajo y/o trabajo en casa, plataformas digitales y mecanismos legales que lo permiten.
Fortalecer la cultura organizacional, para la vigencia 2020 – 2023.	D3 – Adapatar a los funcionarios la dinámica y valores organizacionales de la empresa;	Mediante procesos de inducción y reinducción de los servidores de forma virtual.	Metodología de inducción y reinducción y plataformas digitales.
Mejorar y condicionar el Plan	D1 y D3 – Establecer una	Mediante la utilización de las	El Plan de Capacitaciones

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	28 de 39

de Capacitaciones a la nueva realidad COVID-19.	metodología de capacitación virtual.	plataformas digitales disponibles.	para la vigencia de la Pndemia.
---	--------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

9.1 DIAGNOSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO


Objetivo	Que se necesita	Como se hace	Que se tiene
Mejorar la comunicación interna.	D3 - Generar procesos y procedimientos que faciliten la interacción y comunicación interna entre dependencia y funcionarios.	Diseñar estrategias de comunicación digitales que permita la interacción virtual entre los servidores y contratistas, y mediante el cual se pueda intercambiar información administrativa valiosa y relevante.	Correo institucional y plataformas digitales.
Incrementar y mejorar los procesos de cuidado y autocuidado necesarios para la prevención del COVID-19.	D1 - Protocolos y campañas de sensibilización que promocióne el autocuidado tanto de los internos como de los externos.	Establecer y fortalecer la metodología de trabajo flexible y el teletrabajo.	Experiencia exitosa de teletrabajo o trabajo en casa, plataformas digitales y mecanismos legales que lo permiten.
Fortalecer la cultura organizacional, para la vigencia 2020 – 2024	D3 – Adaptar al personal nuevo, tanto funcionarios como contratistas, a la dinámica y valores organizacionales de la empresa; y reforzar estos en los funcionarios y contratistas antiguos.	Mediante procesos de inducción y reinducción de los servidores y contratistas, de forma virtual.	Metodología de inducción y reinducción y plataformas digitales.
Mejorar y condicionar el Plan de Capacitaciones	D1 y D3 – Establecer una metodología de	Mediante la ubicación de las plataformas digitales disponibles.	El Plan de Capacitaciones para la vigencia

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	29 de 39

a la nueva realidad POST COVID-19.	capacitación virtual.		2024
------------------------------------	-----------------------	--	------


9.2 PLAN DE ACCIÓN

Actividades	Dimensión MIPG asociada	PROCESO	BENEFICIARIOS
Elaborar un plan de comunicaciones internas.	D3	Procesos de apoyo	Servidores y contratistas.
Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D1	Bienestar	Servidores
Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
Realizar procesos de inducción y reinducción bajo una metodología virtual y que genere recordación en los servidores y contratistas vinculados.	D3	Admon. Del recurso humano	Servidores y contratistas.
Ajustar la metodología del Plan de Capacitaciones y efectuar capacitaciones virtuales.	D1 y D3	Admon. Del recurso humano	Servidores y contratistas.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	30 de 39

9.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMA DE MEDIR	META	FECHA
Construcción y ejecución del plan de comunicaciones.	Número de planes de comunicaciones contruidos y en ejecución.	N° de planes de comunicaciones contruidos y en ejecución / 1	1	Junio/30/2025
Definir la metodología de teletrabajo y establecer los horarios por áreas.	Número de áreas con metodología de teletrabajo ajustada y horarios flexibles.	(N° de áreas con metodología de teletrabajo ajustada y horarios flexibles. / N° áreas existentes en la empresa) x 100	100%	Junio/30/2025
Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), conforme a la norma legal vigente.	Número de planes de seguridad y salud en el trabajo elaborados e implementados.	N° de planes SST elaborados e implementados / 1	1	Junio/30/2025
Realizar procesos de inducción y reinducción bajo una metodología virtual y que genere recordación en los servidores y contratistas vinculados.	Número de procesos de reinducción e inducción realizados virtualmente.	(N° de procesos de reinducción e inducción realizados virtualmente. / N° de procesos de reinducción e inducción requeridos.) x 100	100%	Junio/30/2025
Ajustar la metodología del Plan de Capacitaciones y efectuar capacitaciones virtuales.	Número de capacitaciones virtuales realizadas en el marco del Plan de Capacitaciones.	(N° capacitaciones realizadas virtualmente / N° capacitaciones establecidas en el Plan de Capacitaciones) x 100	80%	Junio/30/2025

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	31 de 39

10.MARCO CONCEPTUAL

Este Plan Estratégico de la presente vigencia para su implementación se propone ver al servicio como una adaptación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad. El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a: Fortalecer la capacidad institucional mediante definición de políticas, gestión de los recursos, la asesoría jurídica, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional y asegurar la prestación del servicio a los usuarios.

El con el presente plan se busca fortalecer las competencias tanto funcionales como comportamentales de los funcionarios, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.


Los programas de Plan Institucional de Capacitación-Formación y de Bienestar Social e Incentivos, se sujetarán a los presupuestos normativos establecidos en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y al Plan Nacional de Capacitación.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada funcionario, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

11.PROCEDIMIENTOS

11.1 Vinculación de personal

El procedimiento de vinculación inicia una vez recibida la solicitud por parte de Gerencia de contratación y termina con la contratación de la persona. Recursos Humanos velará por la vinculación del mejor talento humano, de acuerdo con el Manual de funciones por Competencias.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	32 de 39

11.2 Formación y Capacitación

Las necesidades de capacitación se identifican a través del diagnóstico situacional, el cual es calificado por cada uno de los Directores de área del personal a su cargo. Se cuenta con un comité de capacitación al cual se le suministra la información obtenida en el diagnóstico, el comité prioriza las necesidades de capacitación de los funcionarios y se da paso al desarrollo del plan de capacitación y formación con diversas actividades orientadas de la siguiente manera: Capacitación de acuerdo a los procesos mediante Charlas, talleres, cursos cortos y capacitación formal.

El Plan de Formación y Capacitación se estructura a través del Formato RH-FO-24, en el cual se Plasman las capacitaciones a realizar durante un el año en curso.

12 ESTRATEGIAS

Priorización de las necesidades de capacitación conforme a los requerimientos de las diferentes áreas los Entes de Control, ajustes normativos cada dependencia y/o Administración.


12.1 Programa de inducción

Está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, la misión y la visión de la entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos.

12.2 Programa de Reinducción

Se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de procedimientos, reformas en la entidad y sus funciones informarles sobre la reorientación de la misión institucional lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

12.3 Bienestar laboral

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	33 de 39

12.3.1 Seguridad y Salud en el Trabajo

Realizar la Gestión necesaria que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se requiera, para garantizar un ambiente laboral que garantice el bienestar y la integridad física, mental y social de todos sus funcionarios

Para la entidad es de vital importancia la preservación de la vida en óptimo estado de salud, la ejecución segura de las labores y el adecuado manejo ambiental, por lo que apoya irrestrictamente las actividades del programa de salud ocupacional, disponiendo lo recursos técnicos, Humanos y Financieros necesarios y solicita al personal directivo, mandos medios y empleados en general integrar sus esfuerzos para alcanzar los objetivos y metas del programa, siempre en búsqueda del mejoramiento continuo.

Se garantizará el cumplimiento del programa de salud ocupacional y el respaldo a los funcionarios del comité paritario dándoles elementos claves para el logro de las metas en seguridad y salud a través de un proceso de mejoramiento continuo.


La organización y desarrollo de las actividades del programa, se harán de conformidad con las reglamentaciones expedidas por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y del Medio Ambiente, con el objeto de dar fiel cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

12.3.2 Estrategias

La mayor cantidad de acciones del Plan se concentran en el Subprograma de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo comprende todas las actividades tendientes a promover, prevenir, controlar, conservar y recuperar la salud de los trabajadores en su ambiente laboral.

El propósito fundamental que se tiene al desarrollar este programa es la promoción y prevención del proceso de Salud – Enfermedad en los trabajadores ocupacionalmente expuestos a los factores de riesgo presentes en la Sociedad de Televisión del Pacífico Ltda-Telepacífico.

- Diseño del subprograma de higiene y seguridad industrial
- Elaboración del panorama de factores de riesgo de Telepacífico.
- Establecimiento de las medidas correctivas para los factores de riesgo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	34 de 39

- Educación a los funcionarios en el uso y mantenimiento de los elementos de protección personal.

13.3.3 Código de Integridad

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un “código general” que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así:

Telepacífico adopto mediante la resolución No. 191 del 22 de junio del 2018 el código de Integridad

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA


El cual se socializa con frecuencia a todos los funcionarios del Canal, con Actividades lúdicas y por correo interno.

Elaboración de un plan de prevención y control de incendios.

13 POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL

13.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar las condiciones y los espacios necesarios que permitan elevar la calidad productiva y calidad de vida del trabajador y del empleado de TELEPACIFICO.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	35 de 39

13.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 13.3 Adoptar una concepción integral y participativa del Bienestar Social que permita nuevas modalidades y campos de acción, a través de la divulgación de políticas, normas e instrumentos.
- 13.4 Organizar programas que faciliten el cambio organizacional, donde se diseñen mecanismos de comunicación y manejo de personal que permita superar opiniones y actitudes de resistencia.

13.5 PRESUPUESTO ESTIMADO

Para el cumplimiento de los objetivos se tiene estimado los siguientes recursos para la vigencia 2025:


Tipo de vinculación	Número
Procesos de capacitaciones	\$ 28.060.937
Procesos de bienestar	\$ 80.000.000.
Total PPTO	\$ 66.141.151

Las capacitaciones a realizar son las relacionadas dentro del Plan de Capacitaciones para la vigencia 2025.

Las actividades de bienestar planificadas son las siguientes:

Teniendo en cuenta el presupuesto asignado para el año 2025 de Bienestar Social por valor de **OCHENTA MILLONES PESOS \$80.000.000.**

Con este rubro se realizan las diferentes actividades de Bienestar y se cuenta con el 35% para Auxilios de Capacitación formal, equivalente a **VEINTIOCHO MILLONES PESOS \$28.000.000.**

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	36 de 39


Los \$8.838.000, restantes quedan disponibles por si hay un posible candidato con solicitud de estudio formal.

El auxilio de capacitación está asignado a los siguientes funcionarios:

- Calos Arturo Alarcón (En el año 2025 inicia el Sexto semestre de derecho Universidad Santiago de Cali), valor auxilio el año 2025 \$6.600.000.
- Luis Alberto Jiménez Mamián (En el año 2025 inicia el Sexto de Tecnología en Automatismo mecatrónica, valor del año \$5.000.000
- Alfonso Andrés López Alarcón (Iniciaría su maestría en la Universidad Santiago de Cali) enero 2025 valor el año del Auxilio \$7.562.000.

Para un total en Auxilio Educativo **DIECINUEVE MILLONES CIENTOS SESENTA Y DOS PESOS \$19.162.000.**

- Con lo anteriormente expuesto el saldo el rubro de Bienestar Social es de CINCUENTA Y DOS MILLONES DE PESOS \$52.000.000, que serán distribuidos en cada una de las diferentes actividades programadas por la entidad.
- DIA DEL PERIODISTA (09 de febrero), se tiene proyectado un almuerzo con los 45 periodistas del Canal \$ 1.800.000.
- DIA DE LA MUJER (08 de marzo), se les dará un presente y una charla de emprendimiento a las 170 mujeres del canal \$1.500.000.
- DIA DE LA SECRETARIA (25 de abril), se prepara una charla de lenguaje claro, atención al cliente y un almuerzo con las 10 secretarias que tiene el canal \$2.000.000.
- DIA DEL NIÑO (28 de abril), se realizará actividad para los 50 hijos de los trabajadores en un centro recreacional y se les dará refrigerio \$1.300.000.
- DIA DE LA MADRE (09 de mayo), una actividad dentro del Canal y un compartir para las 150 madres **\$1.700.000.**

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	37 de 39

- DIA DEL PADRE (20 de junio), compartir dentro del canal a los 100 padres **\$1.300.000.**
- DIA DE LA FAMILIA: (27 de junio) se llevará a los 48 funcionarios de planta al centro recreacional que la caja de compensación (Comfenalco) tenga disponible **\$5.300.000.** Como se trata de todo un día incluye desayuno, almuerzo y refrigerio
- DIA DEL AMOR Y AMISTAD (21 de septiembre), actividad de integración para todos los funcionarios del canal en el teatro estudio y grupo musical **\$1.300.000.**
- DIA DE LA FAMILIA: (05 de diciembre) se les otorgara a los funcionarios de planta el día de la familia.
- ENTREGA DE PRESENTE A LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS (19 de diciembre), bono de \$100.000 para los 50 hijos de los funcionarios que equivalen a **\$5.000.000.**
- INTEGRACION DE FIN DE AÑO: (28 de noviembre) esta integración se realiza para todos los funcionarios y colaboradores del canal **\$30.000.000.00.**


Total, actividades Bienestar año 2025: **\$ 52.000.000** y **\$28.000.000** en auxilio educativo para un total de **\$80.000.000.**

14 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

El presente diagnóstico es con el fin de detectar oportunidades de mejoramiento, relacionadas con la competencia del personal. Lo que permitirá generar acciones de capacitación en busca del fortalecimiento institucional de Telepacífico.

NÓMINA

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral).

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	38 de 39

14.1 SERVICIOS DE TALENTO HUMANO

14.2 CERTIFICACIONES LABORALES Y PARA BONO PENSIONAL.

Implementación de herramientas para agilizar la elaboración de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

14.3 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.

Revisar conjuntamente con Gestión Documental los protocolos de archivo de los expedientes laborales.

Hacer la verificación y seguimiento de los registros de información personal que hacen las personas que tengan vínculo con la Entidad a través de la plataforma del SIGEP.


14.4 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Entidad que permita prever situaciones administrativas que afectan a los funcionarios realizando la proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los funcionarios, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

14.5 DESVINCULACIÓN

El procedimiento de desvinculación inicia con la solicitud de desvinculación (por parte del empleado o del Gerente) hasta el pago de sus prestaciones sociales.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	28-01-2025
	SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISION:	04
		PAGINA:	39 de 39

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Raquel Tenorio Casquete Jefe RRHH	Pedro Pablo Cortes Conrado Director Administrativo	Bianney Arias Quejada Jefe Ofic. A. de Planeación