

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>1 de 46</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Telepacífico 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 a 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, 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, se busca fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios a través del programa de capacitaciones.

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>2 de 46</b>

## 2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Titulo 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 extensiva 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.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>3 de 46</b>

### 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.

<b>Normatividad</b>	<b>Tema</b>	<b>Proceso relacionado con la norma</b>
<b>Ley 100 de 1993 que trata el tema de la Seguridad Social Integral,</b>	Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen generalidades de los bonos pensionales.	Certificación de Bono Pensional.
<b>Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998</b>	Se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado.	Plan de Bienestar.
<b>Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003</b>	Por el cual se reglamenta parcialmente el párrafo 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
<b>Ley 1010 del 23 de enero de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Recursos Humanos
<b>Circular Conjunta No. 13 del 18 de abril de 2007</b>	Formato Único de información Laboral para trámite de bonos pensionales.	Certificado de Bonos Pensionales.
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Sg-Sst)

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>4 de 46</b>

<b>Código de Integridad del Servidor público 2017</b>	DAFP crea el código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.	Talento Humano
<b>Ley 1857 del 26 de julio de 2017</b>	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.
<b>Resolución 0312 de 13 de febrero 2019</b>	Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	SG-SST
<b>Resolución 0312 de 13 de febrero 2019</b>	Define estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud que varían según el número de trabajadores y el nivel de riesgo de la empresa.	SG-SST
<b>Resolución No. 031 de 29 de enero de 2019</b>	Por medio del cual se adopta el plan anual de capacitación 2019 en Telepacífico.	Plan anual de capacitación institucional
<b>MIPG</b>	Manual operativo- Dimensión No.1	Talento Humano
<b>GETH</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Talento Humano
<b>Ley 2466 de 2025</b>	Establece nuevas reglas en contratación, jornada laboral, recargos, derechos de aprendices y trabajadores de plataformas, inclusión laboral y formalización	Talento Humano

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO</b> <b>LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>5 de 46</b>

	progresiva.	
--	-------------	--

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>6 de 46</b>

#### **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 en sinergia para la agregar valor.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	7 de 46	

## 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 ESPECÍFICOS

- 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 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.

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>8 de 46</b>

## 7. MISIÓN 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.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
	<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>9 de 46</b>

## TELEPACÍFICO RESEÑA HISTÓRICA

**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 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	10 de 46	

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, UTV 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 y parte del norte del cauca.



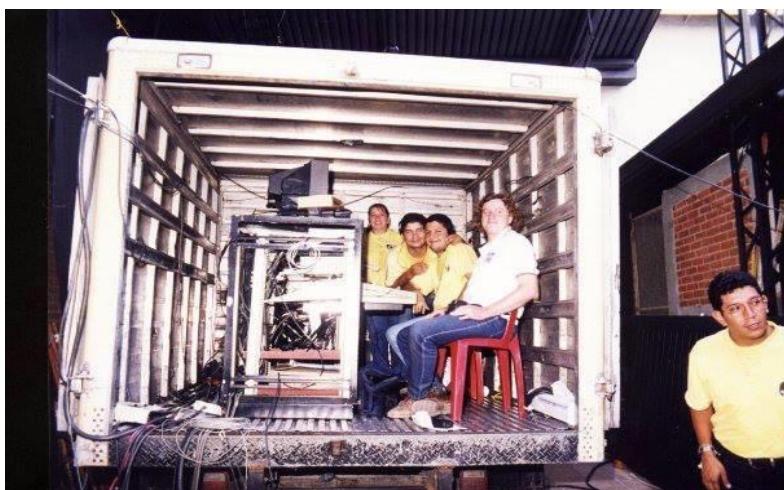
 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>11 de 46</b>

**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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	12 de 46	

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. 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



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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	13 de 46	

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 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, ...

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
	SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO	FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
		REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	14 de 46

**2004**



Se logró 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**



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>	
	<b>PÁGINA:</b>		<b>15 de 46</b>

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 permitió llevar la señal al satélite directamente desde Cali, evitando las ausencias o perdidas 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 fortaleció los directos que se realizan desde la sede de TELEPACIFICO o como noticieros, magazines y deportivos, entre otros.

## 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.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>	
	<b>PÁGINA:</b>		<b>16 de 46</b>

**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](http://www.jumptv.com). En este año salen al

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
	SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO	FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
		REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	17 de 46

aire programas producidos 100% por el canal: Amaneciendo, Agro Pacífico, Somos Pacifico, y Tardes del sol. El canal celebró sus 20 años en el 3 de julio.

**2009**



**2010**



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	RH-PL-14
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	04
		<b>PÁGINA:</b>	18 de 46

El Canal inició 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

**En 2012 TELEPACÍFICO** con el objetivo de expandir su señal de televisión en vivo por medio de dispositivos móviles de última generación, y de masificar sus servicios y posicionar al canal como uno de los medios regionales de comunicación pioneros en este tipo de tecnología, invirtió en la “Renovación de la página web, adquisición de nuevos software que permitieron la presencia de TELEPACÍFICO en dispositivos móviles y Smartphone, aplicaciones de la estrategia de gobierno en línea a la página web, adquisición de un servicio exclusivo de transmisión del STREAMING de TELEPACÍFICO.

Entre los años **2013 y 2016**, como parte de un proyecto financiado con recursos de regalías, se adquirieron e implementaron los equipos para la captura, procesamiento, emisión y transmisión necesarios para garantizar al televidente una señal de televisión en alta definición (HD). Es así como el 15 de marzo del año 2016 se emite la señal en HD.

Desde el 2016 a la fecha TELEPACÍFICO viene innovando en el desarrollo de contenidos audiovisuales de alta calidad, logrando obtener grandes premios a nivel nacional e internacional, así como incursionar en su nueva plataforma de archivo audiovisual Digital – VEO, enlazada sobre la renovada y rediseñada plataforma web: [www.telepacifico.com](http://www.telepacifico.com), para lograr un mejor acceso de información al ciudadano tal como lo demanda la estrategia de Gobierno en línea.

Durante el **2017**, se mejoran y actualizan los servidores del centro de TI y se presenta la primera versión de la política de seguridad de la información de Telepacífico. Mientras que, en el 2018, se adquiera el primer sistema de enlace por contribución de IP a través de las redes Celulares 4G, así como el mejoramiento de los amplificadores de potencias HPA para el sistema de enlace satelital Fly Away, igualmente durante esta vigencia se fortaleció el flujo de trabajo bajo la MAM de la entidad a través de la actualización del software y de la renovación de los servidores de video para la emisión. Se realiza el lanzamiento de la APP Telepacífico, y del nuevo diseño del portal web [www.telepacifico.com](http://www.telepacifico.com)

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>19 de 46</b>

conforme a los lineamientos de Gobierno Digital, desde donde se puede acceder a los videos bajo demanda de manera gratuita, en el VEO.

Durante la vigencia **2019**, se implementan los servicios adicionales TDT, a través del aprovechamiento del ancho de banda (4.5MHz), obteniendo un nuevo canal o frecuencia digital de video (ORIGEN CHANNEL), así como dos canales de audios, para ser utilizados como estrategia comercial de ofrecimiento de nuevos servicios de difusión digital sobre la TDT.

Durante Las vigencias **2020 y 2021**, ante la emergencia de salud por el COVID - 19, se dispuso de la infraestructura TI y del personal de sistemas, para brindar el soporte tecnológico a los usuarios, garantizando así el trabajo en las instalaciones de la entidad como remoto a través de software especiales, bajo el sistema de seguridad de la red perimetral de la entidad, salvaguardando la integridad de la información en las instalaciones de la entidad, así como desde casa para los usuarios que así lo requerían. Telepacifico en cumplimiento a la 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», mantiene soporte y diseño de su portal web, con el objeto de garantizar derecho de acceso a la información pública y los procedimientos con sus excepciones a la publicidad de información. Institucional a los ciudadanos. Así como los servicios de la APP y el VEO.

Durante la vigencia 2022, se inician procesos de transformación digital, se ejecutó la prestación del servicio para la implementación de una aplicación software diseñada para dispositivos móviles inteligentes, que permitiese realizar las tareas de gestión del servicio de transporte de TELEPACÍFICO, la implementación del soporte para la atención de incidentes por la interrupción del servicio en el uso del sistema ERP SYSMAN para los módulos de Contabilidad, Presupuesto Público, Almacén e Inventarios, Compras, Nómina (electrónica), Recursos Humanos, Facturación (electrónica) y pedidos, Gestión y control de proyectos (planeación), Tesorería, Contratación, el cual soporta las actividades financieras, administrativas y comerciales de la entidad, así como de los servicios de la facturación electrónica entre otros.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
	SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO	FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
		REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	20 de 46

2024



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>21 de 46</b>



En 2024, Telepacífico avanzó en un proceso de renovación tecnológica que incluyó la actualización de equipos, la reorganización de estaciones de trabajo y la adquisición de herramientas para el tratamiento digital de la señal, desde la captura de imágenes hasta su entrega al sistema de transmisión satelital. Estos avances, entre los que sobresale la emisión desde el nuevo máster y la digitalización total de los procesos, permitieron que el canal estuviera presente en los eventos más importantes del suroccidente colombiano, como la COP 16 y el Carnaval de Blancos y Negros, garantizando una transmisión de alta calidad y reafirmando su compromiso con la región.

Se inició el proceso de cierre de brecha digital, así como la búsqueda de recursos a través del sistema de regalías para el equipamiento técnico y asimismo se dio un plan de capacitación para el personal.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	22 de 46	

En 2025 se obtuvo la aprobación de recursos por regalías. Se maduró el proceso de cierre de brecha digital, logrando acercar los públicos al ecosistema digital del canal con las dos señales, CTP y Origen en streaming se depuró y se fortaleció.

### **8.1 DOMICILIO Y JURISDICCIÓN DE LA SOCIEDAD DE TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA- TELEPACÍFICO.**

La Sociedad de Televisión del Pacifico Ltda- Telepacífico con domicilio en la ciudad de Santiago de Cali, para la cual se establece una sede principal en Santiago de Cali en calle 5 No. 38 A-14 Tercer Piso del edificio Alfonso Ospina Bernal, propiedad de la beneficencia del valle.

#### **ENTORNO**

#### **8.2 PROCESOS**

En su estructura, LA SOCIEDAD DE TELEVISION DEL PACIFICO LTDA- Telepacífico 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

#### **8.3 MISIÓN**

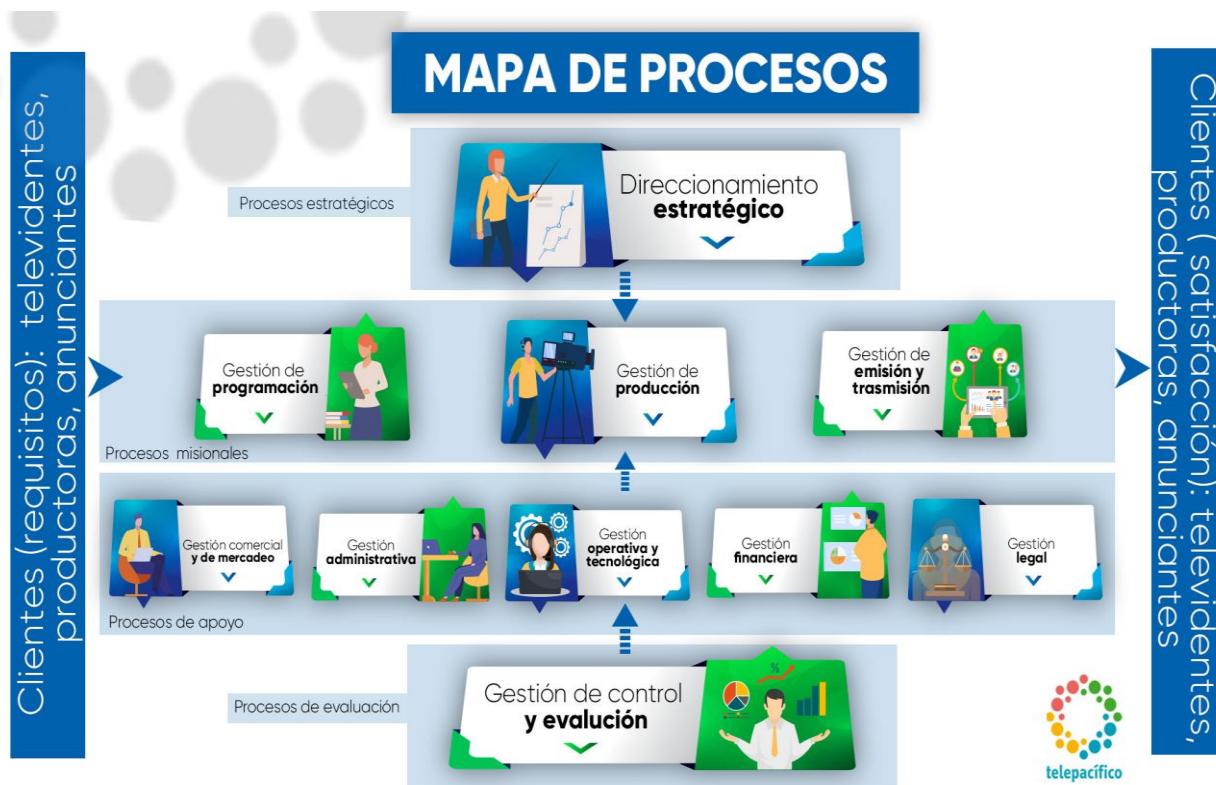
Somos un sistema público de medios de comunicación del Pacífico colombiano, que crea, produce, emite, comercializa contenidos y presta servicios; salvaguardando la memoria, generando orgullo, identidad y contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural de la región.

#### **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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
	SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO	FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
		REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	23 de 46

## 8.5 MAPA DE PROCESOS



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	24 de 46	

## 8.6 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027

# Objetivos Estratégicos



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	25 de 46	

PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027

# Formulación Estratégica

## REVISIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN

### Misión Actual

Somos un medio de comunicación público del occidente colombiano, que transmite contenidos de la región Pacífico hacia el mundo, para informar, entretenir y educar, generando identidad y contribuyendo al desarrollo social y cultural de la región. Así mismo, prestamos a nuestros clientes servicios logísticos, humanos y tecnológicos en comunicación.

### Visión Actual

En el 2025 comunicamos contenidos de talla mundial a través de múltiples plataformas.



VE@telepacífico

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>26 de 46</b>

PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027

# Formulación Estratégica

## FORMULACIÓN DE NUEVA MISIÓN Y VISIÓN

### Misión Propuesta

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.

### Visión Propuesta

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.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>	
	<b>PÁGINA:</b>		<b>27 de 46</b>

PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027

## Formulación Estratégica

Teniendo en cuenta el Diagnóstico realizado se procede a trabajar la metodología de líneas estratégicas, las cuales agrupan de manera general, mediante objetivos estratégicos y programas, las principales apuestas que guiarán y centrarán las acciones para el cumplimiento del Plan Estratégico en el cuatrienio.



El plan estratégico institucional de telepacífico 2024 -2027 está conformado por 2 líneas estratégicas:

Dos (2) líneas o ejes estratégicos que son:

- TELEPACÍFICO diverso, resaltando el ADN del pacífico colombiano.

TELEPACÍFICO refuerza su compromiso con la diversidad, expresada desde múltiples facetas. La diversidad que es sello de la riqueza de nuestro territorio conecta también con la diversidad de pensamiento, de formas de vida, de formas de pensar. Población LGTBIQA+, mujeres, indígenas, negritudes, entre otros, se reflejan en nuestra pantalla en diferentes géneros y formatos.

Haremos presencia en los principales eventos regionales, que exaltan el ADN de nuestra región Pacífica, y se dará mayor visibilidad a las historias de la comunidad diversa del Pacífico Colombiano, a través de diferentes programas y formatos Descentralizaremos la producción de contenidos a los departamentos de Chocó,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
	SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	28 de 46

Cauca y Nariño, fortaleciendo de esta manera la industria de TV regional. Incursionaremos en nuevos lenguajes audiovisuales, abriendo de esta manera la oportunidad de que TELEPACÍFICO esté presente en múltiples plataformas digitales y conectar con las audiencias.

- TELEPACÍFICO competitivo e innovador.

TELEPACÍFICO fortalecerá las capacidades institucionales, como soporte de la primera línea estratégica, implementando mejoras en la infraestructura TIC, mejoras en los procesos y capacidades del recurso humano, fortalecimiento de su capacidad financiera, Disminución de la Brecha digital, Renovación tecnológica, Nueva sede; Reforma administrativa, Generación de alianzas estratégicas de impacto, entre otros).

Tres (3) objetivos estratégicos que son:



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>29 de 46</b>

Los objetivos estratégicos están directamente relacionados con los proyectos de inversión de la vigencia 2024, que hacen parte de las actividades misionales del Canal.

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.

**PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027**

## Líneas o Ejes Estratégicos

<b>Telepacífico diverso, resaltando el ADN del pacífico colombiano.</b>	<p>Telepacífico refuerza su compromiso con la diversidad, expresada desde múltiples facetas. La diversidad que es sello de la riqueza de nuestro territorio conecta también con la diversidad de pensamiento, de formas de vida, de formas de pensar. Población LGTBIQ+, mujeres, indígenas, negritudes, entre otros, se reflejan en nuestra pantalla en diferentes géneros y formatos.</p> <p>Haremos presencia en los principales eventos regionales, que exaltan el ADN de nuestra región Pacífica y mayor visibilidad a las historias de la comunidad diversa del Pacífico Colombiano, a través de diferentes programas y formatos.</p> <p>Descentralizaremos la producción de contenidos a los departamentos de Chocó, Cauca y Nariño, fortaleciendo de esta manera la industria de TV regional.</p> <p>Incursionaremos en nuevos lenguajes audiovisuales, abriendo de esta manera la oportunidad de que Telepacífico esté presente en múltiples plataformas digitales y conectar con las audiencias.</p>
<b>Telepacífico Competitivo e Innovador</b>	<p>Telepacífico fortalecerá las capacidades institucionales, como soporte de la primera línea estratégica, implementando mejoras en la infraestructura Tic, mejoras en los procesos y capacidades del recurso humano, fortalecimiento de su capacidad financiera, Disminución de la Brecha digital, Renovación tecnológica, Nueva sede; Reforma administrativa, Generación de alianzas estratégicas de impacto, entre otros).</p>



**RIGEN**

**VEO telepacífico**

Desde el área de Talento Humano, Telepacífico reafirma su compromiso con la construcción de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de acoso sexual o discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género.

En coherencia con nuestras líneas estratégicas institucionales, reconocemos, respetamos y valoramos la diversidad como parte esencial del ADN del Pacífico Colombiano. Por ello, trabajamos para:

- Garantizar un trato digno y respetuoso a todos nuestros servidores, contratistas y visitantes.

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>30 de 46</b>

- Promover un ambiente laboral sano, inclusivo y libre de violencia basada en género, en el que mujeres, hombres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ puedan desarrollarse plenamente.
- Implementar acciones de prevención, mitigación, atención y acompañamiento ante cualquier situación de acoso o discriminación.
- Fomentar la sana convivencia y el respeto mutuo como pilares de nuestra cultura organizacional.

De esta manera, Telepacífico integra la promoción de la diversidad, el respeto y la igualdad de oportunidades en todas sus acciones, fortaleciendo su compromiso social y humano con la región y con cada persona que hace parte de nuestra comunidad laboral.

#### **8.7 Caracterización de los servidores:**

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

<b>Tipo de vinculación</b>	<b>Número</b>
Libre nombramiento y Remoción	11
Trabajadores oficiales	37
Vacantes	12
<b>Perfil</b>	<b>Experiencia</b>
Cargo directivo	10

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO		REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	31 de 46

Cargo de jefatura	3
Nivel profesional	2

### 8.8.1 PLANTA DE CARGOS DE TELEPACÍFICO.

Acuerdo N°22 diciembre 09 de 2002

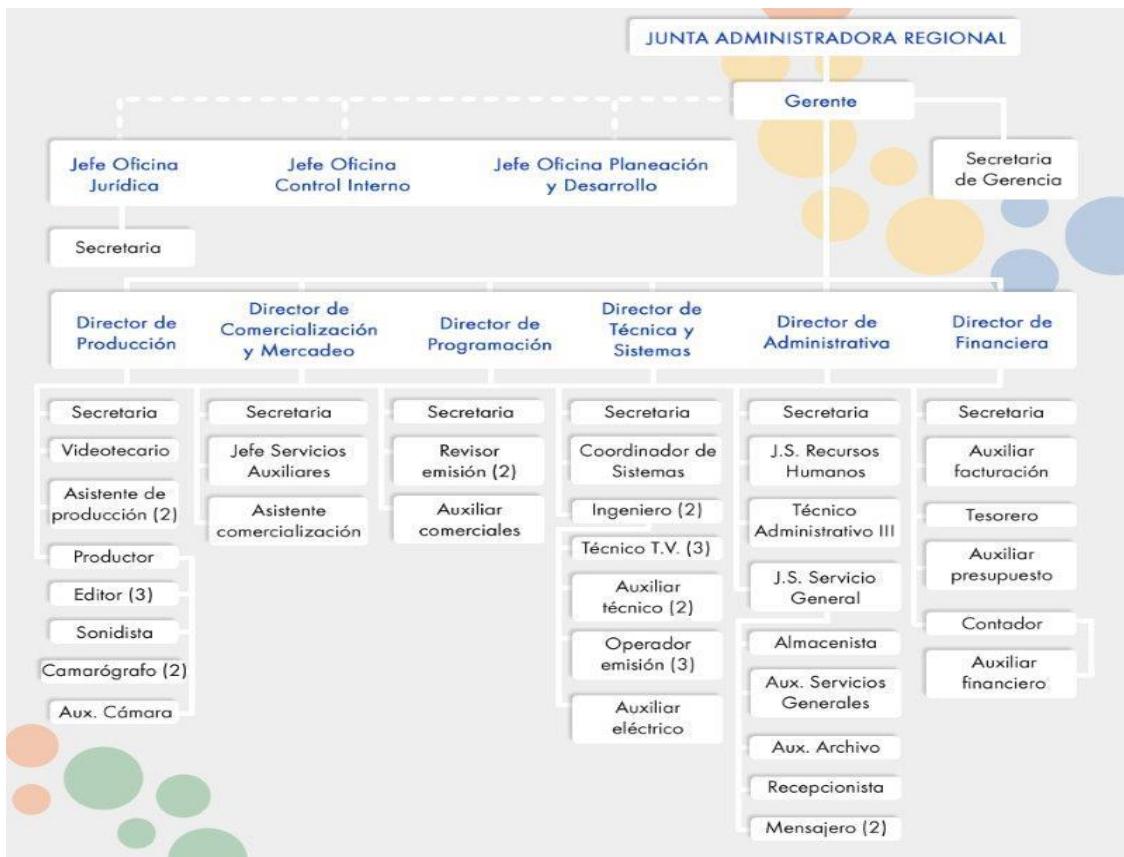
NÚMERO CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRADO
<b>GERENCIA</b>		
1	Gerente	20
1	Secretaria de Gerencia	07
<b>OFICINA JURÍDICA</b>		
1	Jefe de Oficina	18
1	Secretaría	05
<b>OFICINA CONTROL INTERNO</b>		
1	Jefe de Oficina	18
<b>DIVISIÓN FINANCIERA</b>		
1	Jefe de División	18
1	contador	16
1	Tesorero	16
1	Auxiliar Financiero	09
1	Auxiliar Financiero	09
1	Auxiliar de Facturación y cartera	09
1	Secretaría	05
<b>DIVISIÓN ADMINISTRATIVA</b>		
1	Jefe de División	18
1	Jefe de sección Recursos Humanos	17
1	Jefe de sección Servicios Generales	17
1	Almacenista	09
1	Auxiliar Servicios Generales	09
1	Técnico Administrativo III	09
1	Auxiliar de Archivo	09
1	Secretaría	05
1	Repcionista	04
2	Mensajeros	01
<b>DIVISIÓN TÉCNICA Y SISTEMAS</b>		
1	Jefe de División	19
2	Ingenieros	17
1	Coordinador de sistemas	15

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO		REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	32 de 46

3	Técnico en Televisión	12
3	Operadores de Emisión	06
2	Auxiliares Técnicos	06
1	Secretaría	05
1	Auxiliar Eléctrico	04
<b>DIVISIÓN DE PROGRAMACIÓN</b>		
1	Jefe de División	18
1	Auxiliar de comerciales	09
2	Revisores de Emision	09
1	Secretaría	05
<b>DIVISIÓN DE PRODUCCIÓN</b>		
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
<b>DIVISIÓN DE COMERCIALIZACIÓN</b>		
1	Jefe de División	18
1	Jefe de Servicios Auxiliares	17
1	Asistente de Comercialización	15
1	Secretaría	05

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
	SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO	REVISIÓN:	04
		PÁGINA:	33 de 46

## 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:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
	<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>34 de 46</b>

<b>DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>PERFIL</b>	<b>MANUAL</b>
<b>GERENCIA</b>		
Gerente	Profesional y título de postgrado	RH-MA-01
Secretaria de Gerencia	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
<b>OFICINA JURÍDICA</b>		
Jefe de Oficina	Profesional y título de postgrado	RH-MA-09
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
<b>OFICINA CONTROL INTERNO</b>		
Jefe de Oficina	Profesional y título de postgrado	RH-MA-08
<b>OFICINA DE PLANEACIÓN</b>		
Jefe de Oficina	Profesional y título de postgrado	RH-MA-55
<b>DIVISIÓN FINANCIERA</b>		
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
<b>DIVISIÓN ADMINISTRATIVA</b>		
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
Repcionista	Bachiller	RM-MA-17
Mensajeros	Bachiller	RM-MA-16
<b>DIVISION TÉCNICA Y SISTEMAS</b>		
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
Operadores de Emisión	Bachiller con certificado de	RH-MA-39

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
	<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>35 de 46</b>

	estudio de manejo de computadores o técnico en sistemas.	
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
<b>DIVISIÓN DE PROGRAMACIÓN</b>		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RH-MA-06
Auxiliar de comerciales	Tecnólogo	RH-MA-33
Revisores de Emisión	Profesional	RH-MA-34
Secretaría	Formación técnica secretarial	RH-MA-48
<b>DIVISIÓN DE PRODUCCIÓN</b>		
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	Título 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
<b>DIVISIÓN DE COMERCIALIZACIÓN</b>		
Jefe de División	Profesional y título de postgrado	RH-MA-03

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
	<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>36 de 46</b>

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. DIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

<b>Objetivo</b>	<b>Qué se necesita</b>	<b>Cómo se hace</b>	<b>Qué se tiene</b>
Mejorar la comunicación interna.	D3 - Generar procesos y procedimientos que faciliten la interacción y comunicación interna entre dependencia y funcionarios.	Diseñar estrategias de comunicación grupos de WS online y cartelera offline, boletín en video reuniones que permita la interacción virtual entre los servidores mediante el cual se pueda intercambiar información administrativa valiosa y relevante.	Correo institucional y plataformas digitales.
Fortalecer la promoción de la salud y la prevención de enfermedades entre los colaboradores.	D3 – Implementar estrategias de prevención mediante jornadas de vacunación dirigidas a funcionarios y contratistas.	Planificar y ejecutar campañas de vacunación en coordinación con entidades de salud, garantizando la cobertura a toda la población objetivo.	Registro de campañas de vacunación ejecutadas con listados de asistencia y soportes fotográficos.
Fortalecer la cultura organizacional, para la vigencia 2024 – 2027.	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.

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>37 de 46</b>

## 9.1 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 rein inducción 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.

## 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 construidos y en ejecución.	Nº de planes de comunicaciones construidos 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.	(Nº de áreas con metodología de teletrabajo ajustada y horarios flexibles. / Nº áreas existentes en la empresa ) x 100	100%	Junio/30/2025

 <b>telepacífico</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
	<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b> <b>04</b>
			<b>PÁGINA:</b> <b>38 de 46</b>

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.	Nº 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.	(Nº de procesos de reinducción e inducción realizados virtualmente. / Nº 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.	(Nº capacitaciones realizadas virtualmente / Nº capacitaciones establecidas en el Plan de Capacitaciones) x 100	80%	Junio/30/2025
Realización de campañas de vacunación para colaboradores y contratistas.	Número de campañas de vacunación ejecutadas.	Registro de actas, listados de asistencia y soportes fotográficos.	80%	Junio/30/2025

## 10. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de la presente vigencia para su implementación 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.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>39 de 46</b>

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.

### 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	40 de 46	

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.

#### 12.2.1 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.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>41 de 46</b>

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.

### **12.2.2 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 Pacifico 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.
- Educación a los funcionarios en el uso y mantenimiento de los elementos de protección personal.

Elaboración de un plan de prevención y control de incendios.

## **13 POLÍTICA 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	RH-PL-14
		FECHA DE VIGENCIA:	11-09-2025
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	REVISIÓN:	04	
	PÁGINA:	42 de 46	

### 13.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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.

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.

### 13.3 PRESUPUESTO ESTIMADO

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

Tipo de vinculación	Número
Procesos de capacitación	\$ 28.060.937
Procesos de bienestar	\$ 80.000.000.
<b>Total PPTO</b>	<b>\$ 66.141.151</b>

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**.

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:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>43 de 46</b>

- 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.**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>44 de 46</b>

- 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).

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
	<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>	<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>45 de 46</b>

#### **14.1 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.

#### **14.2 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.

#### **14.3 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.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>RH-PL-14</b>
		<b>FECHA DE VIGENCIA:</b>	<b>11-09-2025</b>
<b>SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO</b>		<b>REVISIÓN:</b>	<b>04</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>46 de 46</b>

#### 14.4 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.

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