

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2025.**

**CANAL DE TELEVISION REGIONAL TEVEANDINA S.A.S.**

**Elaborado por:**

**Nancy Viviana Bustos Vásquez.**

**AREA DE TALENTO HUMANO Y SST.**

## INTRODUCCIÓN.

El Canal de Televisión Regional TEVEANDINA S.A.S., con el objetivo de cumplir con los requisitos normativos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 612 de 2018, en relación a la planificación de recursos humanos y el plan anual de vacantes, procede a realizar una consolidación exhaustiva de la información referente a la estructura de cargos de la entidad. En este contexto, se enfoca específicamente en las vacantes disponibles. Esta iniciativa busca asegurar la vigencia y claridad sobre las necesidades del personal, así como facilitar los futuros procesos de selección y contratación que puedan llevarse a cabo. De esta manera, TEVEANDINA S.A.S. se compromete a mantener una gestión eficiente y alineada con el marco legal vigente.

El presente documento tiene como objetivo fundamental proporcionar el personal más adecuado, que no solo posea las competencias y conocimientos necesarios, sino que también comparta los valores institucionales de nuestra entidad. Este enfoque busca asegurar que cada miembro del equipo contribuya de manera significativa al cumplimiento de los objetivos organizacionales, fortaleciendo así la misión y visión de nuestra institución. Al seleccionar personal alineado con estos principios, promovemos un ambiente de trabajo colaborativo y orientado a resultados.

## MARCO LEGAL.

NORMATIVA	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 909 de 2004	Carrera Administrativa	Regulación de la carrera administrativa y los procesos de selección y ascenso.
Decreto 1227 de 2005	Empleo Público	Normas sobre el empleo público y la carrera administrativa.
Decreto 1083 de 2015	Gestión del Talento Humano	Desarrollo de políticas y procedimientos para la gestión integral del talento humano.
Ley 1474 de 2011	Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Implementación de medidas para promover la transparencia y prevenir la corrupción.

Decreto 1567 de 1998	Bienestar Social y Estímulos	Programas de bienestar social e incentivos para los empleados públicos.
----------------------	------------------------------	---

## ALCANCE.

El Plan Anual de Vacantes de TEVEANDINA S.A.S. tiene como finalidad establecer un marco estratégico para la identificación, gestión y selección del personal necesario que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales. Este plan abarca las siguientes dimensiones:

- **Análisis de Necesidades:** Se llevará a cabo un diagnóstico detallado para identificar las vacantes críticas dentro de la organización, considerando tanto las proyecciones de crecimiento como las eventualidades que puedan surgir.
- **Definición de Perfiles:** Se elaborarán descripciones claras y precisas de los perfiles requeridos para cada cargo, incluyendo competencias técnicas, habilidades blandas y valores alineados con la misión institucional.
- **Proceso de Reclutamiento y Selección:** Se establecerán procedimientos estandarizados para el reclutamiento y selección del personal, garantizando la inclusión y equidad en todas las fases del proceso. Esto incluirá la difusión adecuada de las vacantes y la utilización de plataformas diversificadas para atraer talento.
- **Capacitación y Onboarding:** El plan contempla estrategias específicas para la capacitación inicial y el proceso de integración del nuevo personal, asegurando que dispongan de las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones desde el primer día.
- **Evaluación del Desempeño:** Se implementarán mecanismos de seguimiento y evaluación continua que permitan medir el impacto del nuevo personal en los resultados organizacionales, así como su adaptación a la cultura institucional.
- **Cumplimiento Normativo:** Todas las acciones contempladas en este plan se realizarán en conformidad con la legislación vigente, asegurando que TEVEANDINA S.A.S. actúe dentro del marco legal establecido por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 612 de 2018.

Este alcance busca no solo cubrir las vacantes existentes, sino también fortalecer el capital humano de TEVEANDINA S.A.S., promoviendo un ambiente laboral dinámico y orientado al logro, donde cada miembro del equipo esté comprometido con el éxito colectivo.

## OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar e implementar un Plan Anual de Vacantes que permita identificar, seleccionar y vincular al personal idóneo, asegurando que cada nuevo integrante contribuya efectivamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de TEVEANDINA S.A.S., al tiempo que se promueven los valores institucionales y se garantizan procesos de reclutamiento transparentes y equitativos, en consonancia con las normativas vigentes.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- **Realizar un Diagnóstico de Necesidades:** Llevar a cabo un análisis exhaustivo de las áreas y funciones dentro de la organización para identificar las vacantes prioritarias que deben ser cubiertas en función de los objetivos estratégicos.
- **Definir Perfiles de Cargo:** Elaborar descripciones detalladas y actualizadas de los perfiles requeridos para cada puesto, especificando competencias técnicas, habilidades interpersonales y valores alineados con la cultura organizacional.
- **Implementar Estrategias de Reclutamiento:** Diseñar e implementar un plan de difusión que utilice diversas plataformas y métodos para atraer un pool diverso y calificado de candidatos, garantizando la inclusión y equidad en el proceso.
- **Optimizar el Proceso de Selección:** Establecer un proceso de selección estandarizado que incluya entrevistas, pruebas técnicas y evaluaciones psicométricas, asegurando la objetividad y transparencia en la elección del personal.
- **Desarrollar un Programa de Onboarding:** Crear un programa integral de inducción y capacitación para los nuevos empleados, facilitando su integración al equipo y asegurando que comprendan la misión, visión y valores de TEVEANDINA S.A.S.
- **Establecer Indicadores de Evaluación:** Definir indicadores claros para medir la efectividad del proceso de reclutamiento y selección, así como el desempeño del personal incorporado, permitiendo realizar ajustes en tiempo real al plan.
- **Asegurar Cumplimiento Normativo:** Garantizar que todas las acciones del plan se ejecuten conforme a las normativas laborales vigentes, promoviendo prácticas responsables y éticas en la gestión del talento humano.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

- **Alinear la Gestión del Talento con la Estrategia Organizacional:** Garantizar que el proceso de reclutamiento y selección esté alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, contribuyendo a la formación de un equipo humano que impulse el crecimiento y desarrollo de TEVEANDINA S.A.S.
- **Fomentar una Cultura Organizacional Inclusiva:** Promover un ambiente laboral diverso y equitativo, asegurando que las prácticas de contratación reflejen el compromiso de TEVEANDINA S.A.S. con la inclusión y la diversidad, lo que enriquecerá el talento y las ideas dentro del equipo.
- **Mejorar la Retención del Talento:** Implementar estrategias que no solo atraigan a los mejores candidatos, sino que también fomenten su permanencia en la organización a través de programas de desarrollo profesional, capacitación continua y planes de carrera atractivos.
- **Optimizar los Costos de Reclutamiento:** Desarrollar un enfoque eficiente en el proceso de reclutamiento que minimice costos asociados sin sacrificar la calidad del talento seleccionado, buscando maximizar el retorno sobre la inversión en gestión del talento humano.
- **Fortalecer la Marca Empleadora:** Posicionar a TEVEANDINA S.A.S. como un empleador preferido en el mercado laboral, destacando los beneficios, oportunidades de crecimiento y la cultura organizacional atractiva, lo cual facilitará la atracción de candidatos altamente calificados.
- **Implementar Tecnología en los Procesos de Selección:** Integrar herramientas tecnológicas y plataformas digitales en el proceso de reclutamiento y selección para mejorar la eficiencia, agilidad y experiencia tanto para los candidatos como para los reclutadores.
- **Desarrollar Capacidades Internas:** Identificar y promover el talento interno mediante políticas de promoción y desarrollo profesional, asegurando que se aprovechen las habilidades existentes dentro de la organización antes de buscar candidatos externos.

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2025.

El informe sobre las vacantes proporciona una visión clara de las necesidades de talento humano que demanda la Entidad, lo que a su vez optimiza la planificación y proyección de los procesos de selección. Este reporte no solo identifica las áreas críticas que requieren atención, sino que también facilita la alineación de los recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización, asegurando así un enfoque proactivo en la gestión del talento.

El presente informe con corte a 31 de diciembre de 2024, relaciona los cargos vacantes de acuerdo con el nivel jerárquico.

<b>Número de empleos del Canal Regional de Televisión TEVEANDINA S.A.S.</b>			
<b>Nivel</b>	<b>N° plazas aprobadas</b>	<b>N° de plazas provistas</b>	<b>N° de plazas vacantes.</b>
Directivo	1	1	0
Profesional	10	10	0
Técnico	9	9	0
Asistencial	3	3	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>0</b>

<b>Vacantes</b>			
<b>Cargo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Naturaleza de la vinculación.</b>	<b>N° plaza</b>
Gerente	Profesional	Empleado publico	0
Profesional de Control Interno	Profesional	Trabajador oficial	0
Secretaria de Gerencia	Técnico	Trabajador oficial	0
Conductor	Asistencial	Trabajador oficial	0
Coordinador Técnico y de Producción	Profesional	Trabajador oficial	0
Productor	Técnico	Trabajador oficial	0
Realizador	Técnico	Trabajador oficial	0
Soporte de Dirección y Producción	Técnico	Trabajador oficial	0
Supervisor de Programación	Profesional	Trabajador oficial	0
Administrador de Emisión	Profesional	Trabajador oficial	0
Coordinador de Presupuesto y Contabilidad	Profesional	Trabajador oficial	0
Contador	Profesional	Trabajador oficial	0
Asistente Financiero	Técnico	Trabajador oficial	0
Coordinador de Tesorería y Facturación	Profesional	Trabajador oficial	0
Coordinador de Comunicaciones y Sistemas	Profesional	Trabajador oficial	0
Soporte de Autopromos	Tecnólogo	Trabajador oficial	0
Soporte de Mercadeo	Profesional	Trabajador oficial	0
Director Jurídico y Administrativo	Profesional	Trabajador oficial	0
Administrador de Almacén y Archivo	Técnico	Trabajador oficial	0
Asistente Administrativa y de Planeación	Técnico	Trabajador oficial	0
Recepcionista	Técnico	Trabajador oficial	0
Asistente de Servicios Generales	Asistencial	Trabajador oficial	0
Mantenimiento	Asistencial	Trabajador oficial	0
<b>TOTAL</b>			<b>0</b>

Para el año 2025, no se reporta ninguna vacante, lo que equivale al 0% del total de la planta de cargos. Esta situación es significativa, ya que indica que la organización cuenta con su equipo completo al momento de la elaboración de este documento, reflejando así una gestión efectiva en la retención y asignación del talento humano.