

## **Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)**

**Vigencia 2026 - 2027**

**Proceso de Gestión Humana**

**Telecafé Ltda.**

Código: GH-PRO-34

Fecha: Marzo - 2026

Versión: 02

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

**Contenido**

---

<b>1.</b>	<b>GENERALIDADES .....</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>ALCANCE.....</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>PROPÓSITO.....</b>	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>COMPONENTES .....</b>	<b>10</b>
<b>8.</b>	<b>PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .</b>	<b>11</b>
	8.1 DISPOSICION DE INFORMACIÓN .....	11
	8.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	11
<b>9.</b>	<b>DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>TELECAFE LTDA AÑO 2026 - 2027 .....</b>	<b>11</b>
<b>10.</b>	<b>EJES TEMÁTICOS .....</b>	<b>13</b>
	10.1 COLABORADOR 4.0 Y GESTIÓN DEL CAMBIO TELECAFÉ LTDA .....	13
<b>11.</b>	<b>PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026.....</b>	<b>14</b>
	11.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	14
	11.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	15
	11.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	16
	11.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	16
<b>12.</b>	<b>PLAN DE ACCION .....</b>	<b>16</b>
<b>13.</b>	<b>EVALUACION DEL PLAN.....</b>	<b>17</b>
<b>14.</b>	<b>INDICADORES .....</b>	<b>18</b>
<b>15.</b>	<b>PLANEACIÓN 2026 - 2027 .....</b>	<b>18</b>

**Índice de tablas**

Tabla 1. Normatividad aplicable Telecafé. .... 9  
Tabla 2. Cargos por niveles Telecafé Ltda. .... 11  
Tabla 3. Planta de personal canal Telecafé. .... 15  
Tabla 4. Plan de acción y evaluación de la gestión del talento humano institucional.  
Fuente: Telecafé Ltda. .... 17  
Tabla 5. Indicadores GETH..... 18

**Índice de ilustraciones**

Ilustración 1. Dimensiones MIPG Telecafé. .... 12  
Ilustración 2. Colaborador 4.0 y gestión del cambio. .... 13

## INTRODUCCIÓN

En Colombia, la planeación estratégica en las entidades públicas es el pilar fundamental para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado y la materialización de los planes de desarrollo. Este ejercicio se enmarca en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), un marco de referencia que articula la gestión institucional para transformar la administración pública y garantizar una respuesta efectiva a las necesidades de la sociedad.

MIPG se estructura a través de siete dimensiones que operan de manera interconectada, siendo la dimensión de Talento Humano el eje central y punto de partida. Reconocido como el activo más valioso de las organizaciones públicas, el talento humano es el factor crítico que moviliza el cambio, impulsa la innovación y materializa los objetivos institucionales. Las restantes dimensiones: Direccionamiento Estratégico, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación, y Control Interno, encuentran en un equipo humano competente y comprometido la base para su efectiva implementación.

Para evaluar el avance en la implementación del MIPG, el gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), dispone de una metodología de medición del desempeño institucional. Esta se soporta en dos herramientas fundamentales: los Autodiagnósticos, que permiten a las entidades conocer su estado actual en cada dimensión y política, y el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), que mide el cumplimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional. Los resultados del FURAG no solo generan un índice de desempeño, sino que orientan la toma de decisiones y la formulación de planes de mejoramiento, facilitando así el control social y la vigilancia por parte de los organismos de control.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", la gestión del talento humano adquiere una relevancia aún mayor al enfocarse en la construcción de confianza ciudadana y en el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos para responder a los retos del territorio. Para Telecafé Ltda., como canal público regional del Eje Cafetero, potenciar su dimensión de talento humano es indispensable para cumplir con su misión de ofrecer una programación de calidad que contribuya a la integración y el desarrollo cultural de la región.

En consecuencia, el presente Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) para la vigencia 2026-2027 se concibe como la hoja de ruta que, a partir de los resultados de los autodiagnósticos y la medición FURAG, definirá las acciones estratégicas para atraer, desarrollar, motivar y retener el mejor talento. Este plan busca consolidar un equipo de

colaboradores íntegros, competentes y comprometidos, capaces de liderar la transformación institucional y generar valor público, garantizando así un servicio de televisión regional que esté a la altura de las expectativas de las comunidades de Caldas, Risaralda y Quindío.

## **1. GENERALIDADES**

La Sociedad de Televisión de Caldas, Risaralda y Quindío Ltda., Telecafé Ltda., es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, con el 100% de capital público y en tal sentido, debe dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 2.2.22.3.4 del Decreto 1499 de 2017, donde se establece: “Ámbito de Aplicación. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes Nacional y Territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo aplicará en aquellas en que el Estado posea el 90% o más del capital social”. Decreto 1499 (2017), Diario oficial colombiano No.50.353 de 11 de septiembre de 2017.

Es necesario tomar un marco de referencia, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, haciendo énfasis principalmente en el componente de talento humano, con la finalidad de generar una estructura a la política de gestión estratégica del talento humano, donde se evidencie la importancia de los colaboradores de TELECAFE, como canal de televisión pública regional del eje cafetero; lo anterior, teniendo como objetivo aumentar el grado de satisfacción de cada colaborador por medio de la cultura organizacional y así mismo la productividad y efectividad en la ejecución de las labores, que permita la obtención de la excelencia en la prestación del servicio y la consolidación de buenas prácticas por medio del autodiagnóstico y de esta manera un horizonte definido para alcanzar un grado óptimo de madurez en cuanto a la política.

## 2. MARCO LEGAL

Normatividad	Temática
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Ley 581 de 2000	Ley de Cuotas. Dispone que como mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles deben ser desempeñados por mujeres.
Decreto 1567 de 1998	Se establece el sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados públicos.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 1064 del de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1010 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Norma de referencia para esquemas de flexibilidad laboral: Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
Ley 1581 de 2012	Ley de Protección de Datos Personales (Habeas Data). Establece los lineamientos para el tratamiento y seguridad de los datos sensibles contenidos en historias laborales y nómina.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Establece las bases para los planes de bienestar, incentivos, capacitación y vacantes.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1811 de 2016	Se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, reglamentando de manera detallada las situaciones administrativas (permisos, licencias, comisiones, encargos), la jornada laboral y el régimen de vacaciones para los servidores públicos.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, marco fundamental para la gestión institucional y del talento humano

Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 815 del 8 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 2365 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Decreto 989 de 2020	Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.
Ley 2016 de 2020	Adopta integridad el código del de Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
Ley 2101 de 2021	Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones
Circular No 100-024 del 23 de diciembre de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Por medio de esta circular se indica por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública como debe realizarse la Formulación y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano.
Ley 2191 De 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.
Ley 1952 de 2019 / Ley 2094 de 2021	Código General Disciplinario. Define el régimen de conducta, deberes, prohibiciones e incompatibilidades de todos los servidores públicos de la entidad.
Ley 2117 de 2021	Establece medidas para fortalecer la vinculación de las mujeres en cargos de decisión y en el nivel directivo de las entidades públicas.

Ley 2294 de 2023	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". Sus ejes de transformación, especialmente el de "Convergencia Regional", impactan directamente la gestión del talento humano al poner al ciudadano en el centro.
Decreto 892 de 2023	Por medio del cual se reglamenta la Ley 2101 de 2021, estableciendo la gradualidad para la implementación de la reducción de la jornada laboral sin afectar el salario.

Tabla 1. Normatividad aplicable Telecafé.

Fuente Telecafé.

### 3. ALCANCE

Para garantizar el desarrollo eficiente de Telecafé Ltda., es crucial que la gestión estratégica del talento humano se integre como un aliado, enfocándose en el desarrollo constante de competencias y habilidades que mejoren el desempeño de todos los colaboradores, así como en la vinculación de personal competente e idóneo. Este plan, basado en las guías de la Función Pública, busca una transformación integral que mejore la calidad en los servicios, genere satisfacción en la ciudadanía e incremente la confianza en la entidad. Su implementación, que abarca a todos los empleados del canal, se estructura en un ciclo de cuatro fases: detección de necesidades, integración estratégica, implementación de políticas y seguimiento y control, lo que permitirá generar valor público y contribuir colectivamente a la construcción del país.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano en Telecafé Ltda. mediante el desarrollo de competencias, la promoción del bienestar integral y la consolidación de una cultura de integridad, asegurando la memoria institucional y el uso analítico de la información para contribuir a la eficiencia en la prestación del servicio público de televisión

### 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Potenciar las capacidades y competencias del capital humano de Telecafé mediante programas de formación, orientados a la excelencia en la prestación del servicio público de televisión.

- ✓ Promover un entorno laboral seguro, inclusivo y motivador que favorezca el equilibrio entre la vida personal y laboral, fortaleciendo el sentido de pertenencia y los valores éticos institucionales.
- ✓ Asegurar la idoneidad en la vinculación del talento humano y la adaptabilidad de la organización ante los nuevos retos del sector, garantizando procesos de selección transparentes y estrategias de cambio efectivas.

## **6. PROPÓSITO**

Consolidar una gestión del talento, que potencie las capacidades de los colaboradores de Telecafé para alcanzar la excelencia en la televisión pública regional. Buscando asegurar la estabilidad institucional a través de la transferencia del conocimiento, la integridad de la información y un entorno laboral que promueva el bienestar y la innovación, contribuyendo así al cumplimiento de las metas estratégicas del canal.

## **7. COMPONENTES**

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026-2027 se articula a través de los siguientes componentes estratégicos, alineados con las dimensiones del MIPG:

- Diseño, formulación y seguimiento del PETH y la política de Talento Humano.
- Caracterización sociodemográfica de los colaboradores y reporte de información en sistemas institucionales (SIGEP II).
- Gestión del ciclo de vida, a través de procesos de vinculación, inducción, permanencia y retiro efectivo.
- Gestión del conocimiento, por medio de mecanismos de transferencia de saberes y preservación de la memoria institucional.
- Fortalecimiento de competencias (PIC) con enfoque en la era digital (Colaborador 4.0).
- Clima organizacional, cultura laboral, incentivos y promoción de la ética pública.
- Prevención, promoción y toma de conciencia en la salud integral de los empleados (SG-SST).

## 8. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 8.1 DISPOSICION DE INFORMACIÓN

La información base para la formulación de este plan se fundamenta en las directrices de la Función Pública, el marco legal vigente, principalmente, en los resultados institucionales más recientes.

Es importante aclarar que, para el periodo 2026-2027, la entidad usó la Matriz de Autodiagnóstico de GETH establecida por la Función Pública, con el fin de identificar las necesidades del proceso y así mejorar los indicadores de desempeño.

### 8.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La planta de personal de Telecafé Ltda. se encuentra distribuida por niveles jerárquicos de la siguiente manera:

<b>Cargos por Niveles</b>	<b>No Colaboradores</b>
Directivo	3
Profesional	14
Técnicos	12
Asistenciales	3
<b>Total</b>	<b>32</b>

Tabla 2. Cargos por niveles Telecafé Ltda.  
Fuente: Telecafé Ltda.

## 9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO TELECAFE LTDA AÑO 2026 - 2027

El presente Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de Telecafé Ltda., se fundamenta en la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) como eje motor de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). En la estructuración de este plan, el talento humano trasciende su rol operativo para consolidarse como el activo más valioso y estratégico del Canal, siendo el facilitador principal para el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor público a través de la televisión regional.

La estrategia se despliega a través del ciclo de vida del servidor, que comprende las etapas de Ingreso, Desarrollo y Retiro. Para el periodo 2026-2027, Telecafé adopta un enfoque de mejoramiento continuo que no solo busca elevar las competencias técnicas y digitales (Colaborador 4.0), sino también asegurar una transición efectiva al retiro, garantizando que la experiencia y el conocimiento acumulado permanezcan en la entidad como memoria institucional.

La formulación de este plan no es estática; parte de un ejercicio de revisión de datos fundamentado en la Matriz de Autodiagnóstico GETH, Herramienta que permitió identificar brechas críticas en la gestión actual y resultados FURAG, análisis histórico de desempeño para trazar metas de impacto real.

A partir de estas fuentes, se han priorizado acciones conjuntas para intervenir las variables con menor puntuación detectadas en el autodiagnóstico, transformando las debilidades en oportunidades de fortalecimiento hacia la excelencia organizacional y el cumplimiento de resultados institucionales.



Ilustración 1. Dimensiones MIPG Telecafé.

Fuente: Telecafé Ltda.

Para la implementación del plan estratégico de talento humano se toma como referencia la matriz de autodiagnóstico indicada por función pública, adicionalmente mediciones obtenidas por medio del FURAG. En la medición realizada por medio de la matriz de diagnóstico, se logran identificar variables de datos; dichas variables permiten la creación de acciones conjuntas, con la finalidad de aumentar las puntuaciones que en su resultado

no fueron destacadas, obteniendo de esta manera una mejora continua dentro de la vigencia actual y futuras, permitiendo trazar un camino hacia la excelencia y con enfoque a resultados.

## 10. EJES TEMÁTICOS

El canal Telecafé ha establecido una serie de lineamientos con el fin de disponer de un plan de trabajo articulado con los componentes desarrollados actualmente. Para el periodo 2026-2027, la estructura de estos ejes temáticos responde a la necesidad de superar las brechas identificadas en el autodiagnóstico institucional, garantizando el cumplimiento normativo y las directrices de los entes de control, con un enfoque particular en la transformación digital y la memoria institucional.

### 10.1 COLABORADOR 4.0 Y GESTIÓN DEL CAMBIO TELECAFÉ LTDA

La gestión del cambio en Telecafé se fundamenta en la evolución hacia el "Colaborador 4.0". Este enfoque integra la flexibilidad laboral, el salario emocional y la adopción de nuevas tecnologías, pilares fundamentales para un canal de televisión moderno que busca crear valor público y mantener la probidad y ética en lo público.



Ilustración 2. Colaborador 4.0 y gestión del cambio.

Fuente: Telecafé Ltda.

## **11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2026**

Para la elaboración de los planes y programas del canal TELECAFE, se toma como referencia el MIPG desde la dimensión 1 (Talento Humano). Si bien el canal cuenta con un histórico de planes implementados, para esta vigencia se han ajustado estrictamente a los lineamientos dados por Función Pública, buscando crear valor desde diferentes perspectivas y basando la gestión en indicadores de desempeño reales.

### **11.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

De acuerdo con la naturaleza jurídica de Telecafé Ltda. como una sociedad entre entidades públicas, su planta de personal está integrada exclusivamente por Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales vinculados mediante contratos de trabajo de derecho privado.

En consecuencia, a la entidad no le aplica la obligatoriedad del Plan Anual de Vacantes bajo las dinámicas del régimen de Carrera Administrativa del Estado, toda vez que Telecafé no cuenta con empleos provistos a través de concursos de mérito de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

No obstante, bajo una óptica de revisión de Recursos Humanos y en estricto cumplimiento de los principios de planeación de la Dimensión 1 del MIPG, la entidad realiza una estimación de sus necesidades de personal para la vigencia. En caso de presentarse una vacancia definitiva o retiro, la provisión de dichos puestos no se gestiona por lista de elegibles, sino mediante la aplicación del procedimiento interno para la selección y vinculación de personal (CÓDIGO: GH-PRO-07), garantizando criterios de idoneidad, transparencia y mérito interno.

La planta de cargos de TELECAFÉ LTDA fue establecida mediante acuerdo 013 del 11 de abril de 2003, siendo modificada mediante acuerdos, 022 del 25 de julio de 2003 y 07 del 18 de agosto de 2010 y se encuentra establecida como se presenta en la siguiente tabla:

Denominación	No. de cargos
<b>Empleados públicos</b>	
Gerente	1
Secretario General	1
Asesor de Control interno	1
<b>Trabajadores oficiales</b>	
Coordinadores de Área	4
Profesional	10
Asistente Jurídico	1
Secretaria de Gerencia	1
Asistente de presupuesto	1
Técnico II	6
Técnico Administrativo	1
Técnico en Gestión Documental	1
Técnico I	4
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

Tabla 3. Planta de personal canal Telecafé.

Fuente: Telecafé Ltda.

## 11.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de bienestar social e Incentivos es parte esencial del desarrollo del talento humano, siendo los colaboradores el activo más importante de la organización y de quienes depende el éxito del canal.

Su objetivo principal es generar condiciones laborales que propicien un ambiente de trabajo armónico, buscando equilibrio entre lo personal, familiar y laboral.

Se priorizará el salario emocional, reconociendo la excelencia, la actitud y el enfoque en resultados.

### **11.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Tiene como finalidad, reducir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños y pérdidas en los equipos e instalaciones, a través de la realización de diferentes actividades que promueven condiciones y actos seguros, promoción de la salud y hábitos saludables, mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

#### **OBJETIVOS**

- Definir e implementar el plan anual en SST.
- Cumplir con la normatividad vigente aplicable, incluyendo las disposiciones específicas de la organización.
- Implementar los procesos, identificar oportunidades de mejora e implementar las mejoras.
- Proteger, mantener y mejorar la salud y seguridad de todos sus colaboradores a través de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a cada una de las labores.
- Mejorar continuamente el sistema integrado de gestión.

### **11.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Es un compromiso de Telecafé contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los colaboradores.

- Objetivo: Contribuir al cumplimiento del Plan estratégico a través del fortalecimiento de competencias laborales y comportamentales. Para 2026-2027, el PIC tendrá un énfasis en competencias digitales (Colaborador 4.0) y la medición del impacto de estas capacitaciones en el puesto de trabajo.

### **12. PLAN DE ACCION**

De acuerdo con las calificaciones obtenidas en el autodiagnóstico GETH, se ha estructurado el siguiente plan de acción para subsanar los hallazgos e impulsar las fortalezas del canal.

<b>Eje Estratégico (Variables Resultantes)</b>	<b>Opciones de Mejora en el Canal</b>	<b>Fecha Inicial</b>	<b>Fecha Final</b>
<b>Gestión del Conocimiento (Retiros)</b>	Actualización e implementación del procedimiento de entrega de cargo (GH-PRO-10) con actas de transferencia de saberes.	01/02/2026	31/12/2026
<b>Bienestar y Salario Emocional</b>	Adaptar el plan de bienestar incluyendo rutas de "Salario Emocional" y equilibrio vida-trabajo en la planeación estratégica.	15/02/2026	30/05/2026
<b>Clima Organizacional</b>	Revisar, ajustar y aplicar la encuesta de satisfacción del cliente interno y estableciendo planes de intervención, mejoramiento y seguimiento de resultados si es necesario.	01/06/2026	15/12/2026
<b>Gestión de Información (SIGEP II)</b>	Registro de hojas de vida y reportes de contratistas en el sistema.	01/06/2026	28/02/2027

Tabla 4. Plan de acción y evaluación de la gestión del talento humano institucional.  
Fuente: Telecafé Ltda.

### 13. EVALUACION DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante un esquema de seguimiento continuo. Los principales insumos serán:

1. Matriz de Autodiagnóstico GETH: Aplicación anual para verificar el cierre de brechas.
2. Resultados FURAG: Análisis comparativo de la medición de la vigencia anterior frente a la actual, verificando el aumento del índice de desempeño.

3. Auditorías de Control Interno: Seguimiento al cumplimiento de los planes y programas.

#### 14. INDICADORES

Para medir la efectividad de las acciones, se establecen las siguientes metas proyectadas para la vigencia:

RESPONSABLE	INDICADOR	LÍNEA BASE	META		
			META	2026	2027
Gestión Humana y Administrativa	Plan de Bienestar	90%	95%	94%	95%
Gestión Humana y Administrativa	Plan de Formación	90%	95%	95%	95%
Gestión Humana y Administrativa	Desempeño y competencia cliente interno	4,4%	4,6%	4,3%	4,4%
Gestión Humana y Administrativa	Satisfacción cliente interno	90%	97%	82%	83%
Gestión Humana y Administrativa	Personal con discapacidad contratado	1%	4%	3%	4%
SG SST	Cumplimiento del Plan Anual SGSST	SLB	97%	96%	97%

Tabla 5. Indicadores GETH.

Fuente: Telecafé Ltda.

#### 15. PLANEACIÓN 2026 - 2027

Para la presente vigencia, la gestión del talento humano se compromete con los siguientes entregables y actividades clave:

- ✓ Ejecución y cumplimiento del PETH al 100%.
- ✓ Publicación del PETH aprobado en el portal web de transparencia del canal.
- ✓ Seguimiento trimestral a las actividades de Bienestar, Plan Institucional de Capacitación y SG-SST.

- ✓ Ejecución de estrategias de apropiación del Código de Integridad y valores institucionales con todos los colaboradores de Telecafé.

**Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) – Vigencia 2026 - 2027**

**Proceso Gestión Humana y Administrativa**

**Telecafé Ltda.**

**Versión 01**

**Febrero 2026**

**Web: [www. Telecafe.gov.co](http://www.Telecafe.gov.co)**

**Manizales, Caldas**