



telecafé

Expresión de lo nuestro

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) Vigencia 2024

Proceso Gestión de Gestión Humana
Telecafé Ltda.

ENERO DE 2024

Código: GH-PRO-33

Fecha: 12 de febrero de 2024

Versión: 1

Sistema Integrado de Gestión

www.telecafe.gov.co

    @canaltelecafe

Contenido

1. GENERALIDADES	7
2. MARCO LEGAL	8
3. ALCANCE	9
4. OBJETIVO GENERAL	10
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
6. PROPÓSITO	11
7. COMPONENTES	11
8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	11
8.1 DISPOSICION DE INFORMACIÓN	12
8.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	12
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO TELECAFE LTDA AÑO 2024 - 2025	13
10. EJES TEMÁTICOS	14
10.1 COLABORADOR 4.0 Y GESTIÓN DEL CAMBIO TELECAFÉ LTDA	15
11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024	15
11.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	16
11.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	17
11.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	19
11.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	19
12. PLAN DE ACCIÓN	20
13. EVALUACIÓN DEL PLAN	21
14. INDICADORES	21
15. PLANEACIÓN 2024	22

Índice de tablas

Tabla 1. Normatividad aplicable Telecafé.	9
Tabla 2. Cargos por niveles Telecafé Ltda.	12
Tabla 3. Planta de personal canal Telecafé.	16
Tabla 4. Distribución por cargos canal Telecafé.	17
Tabla 5. Plan de acción y evaluación de la gestión del talento humano institucional. Fuente: Telecafé Ltda.	21
Tabla 6. Indicadores GETH.	

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Dimensiones MIPG Telecafé.	13
Ilustración 2. Colaborador 4.0 y gestión del cambio.	15

Introducción

La planeación estratégica en las entidades públicas Colombianas, debe orientarse al cumplimiento de los objetivos determinados en los planes de desarrollo y de acuerdo con los parámetros establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y de Gestión - MIPG, desarrollado a partir de la integración de las siete dimensiones las cuales son: Talento humano, direccionamiento estratégico, gestión con valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del conocimiento, de la innovación y control interno; a partir de estos se deben generar 19 políticas, que permiten su implementación; en este modelo se reconoce el talento humano, como el activo más importante con que cuentan las instituciones y como el factor de éxito que facilita sus gestión.

La sociedad requiere contar con un estado que satisfaga sus necesidades, y para ello al interior de las entidades se debe promover el buen gobierno, que puede ser logrado a través de la modernización institucional, concebida como un verdadero proceso de transformación de la organización y su gestión administrativa, de tal forma que permita dar soluciones tanto normativas, como estratégicas, tácticas y operativas en el corto, mediano y largo plazo.

Para medir el nivel de implementación de este sistema, el gobierno nacional ha establecido una metodología de medición del desempeño de entidades Públicas, compuesta por dos herramientas, la primera un formato de autodiagnóstico, que permite conocer el estado de implementación de cada una de las dimensiones y como herramienta de medición del cumplimiento de las políticas en las entidades, el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG, en el que los jefes de control interno de la entidad deben subir cada año, la información y documentación relacionada con la implementación.

A través del FURAG, se evalúa y analiza la información de la medición de todas las entidades públicas, determinando un puntaje, a partir del cual la entidad puede implementar y desarrollar mejoras para incrementar dicho puntaje y dar así cumplimiento a la norma. La medición anual les permite a los organismos de control realizar seguimiento, evaluación y presentar informes de hallazgos de carácter administrativo, con los cuales la entidad debe generar el plan de mejoramiento, que le permita ajustar su estructura interna para el fortalecimiento institucional.

Con el fin de desarrollar la dimensión del talento humano y consolidar la eficiencia de la entidad se requiere diseñar e implementar el Plan Estratégico de Talento Humano, partiendo del autodiagnóstico, a partir del cual se generan las acciones a implementar, que una vez ejecutadas permiten avanzar en la valoración de la medición de la dimensión.

El plan estratégico, es un conjunto de prácticas, relacionadas con la atracción, el desarrollo y la retención del talento humano que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales, articulado con una adecuada planeación y direccionada por un grupo directivo conocedor del adecuado manejo del talento humano y que ejerza el liderazgo requerido para el logro del éxito organizacional.

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 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto 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 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) (artículo 38, evaluación de desempeño).
Ley 1064 del 26 de julio 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 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo 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 1499 de 2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Decreto 2011 del 30 de noviembre 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 del 26 de diciembre 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 del 9 de julio 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.
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.

Tabla 1. Normatividad aplicable Telecafé.
Fuente Telecafé.

3. ALCANCE

Para el desarrollo eficiente de las organizaciones públicas, es indispensable que la gestión estratégica del talento humano se convierta en un aliado de la gobernanza, reflejado en el desarrollo constante de competencias y habilidades que mejoren el desempeño laboral de todos los colaboradores de Telecafé Ltda., y que se desarrollen estrategias enmarcadas en el fortalecimiento de acciones que logren la vinculación de servidores públicos competentes e idóneos de acuerdo con las actividades que deban desarrollar y que permitan, como lo indica la guía estratégica del talento humano de la Función Pública, una transformación integral de la gestión del talento humano con un enfoque hacia el alcance de la excelencia, la calidad en sus bienes y servicios y la satisfacción propia de la ciudadanía, como componentes estratégicos a la hora de incrementar la confianza de la entidad, sus servidores y por ende en el Estado, generando valor público en cada acción que se realiza para construir país colectivamente. Función pública (2022).

El Plan Estratégico de Talento Humano de Telecafé, aplica para todos los colaboradores al servicio del canal; inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes, la integración del talento humano con las líneas estratégicas, continua con la implementación y manejo de la política establecida y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

4. OBJETIVO GENERAL

Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano PETH de la Sociedad de Televisión de Caldas, Risaralda y Quindío Ltda. Telecafé Ltda., utilizando las herramientas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, por medio de la consolidación de planes y políticas con el fin de mejorar la gestión e incrementar el índice de desempeño institucional.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el diagnóstico de la dimensión del talento humano del canal Telecafé, utilizando la herramienta suministrada por el departamento administrativo de la función pública - DAFP.
- Estructurar los diferentes componentes que conforman el plan estratégico de Talento Humano, que permita optimizar la gestión del capital humano de la entidad.
- Formular el plan estratégico de talento humano, de la entidad para las vigencias 2024-2025.

6. PROPÓSITO

Implementar metodologías para establecer un modelo estándar de gestión del talento humano con el fin de generar nuevos conocimientos, destrezas e innovación; de esta manera se busca un cambio para contribuir a la satisfacción de las necesidades y aumento de la calidad de vida de los colaboradores del canal Telecafé, que conlleve a mejorar el desempeño institucional por medio de entornos seguros, saludables y con adaptación a los cambios del entorno e indicaciones del gobierno nacional.

7. COMPONENTES

El Plan estratégico comprende el desarrollo de los siguientes componentes:

- Diseño y formulación del plan estratégico del talento humano.
- Definición de la política de talento humano.
- Caracterización de los colaboradores.
- Promoción, prevención, y toma de conciencia en la seguridad y salud de los empleados.
- Fortalecimiento y desarrollo del personal.
- Ambiente y cultura laboral.
- Vinculación y retención de empleados.

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 DISPOSICION DE INFORMACIÓN

La información para la implementación del plan estratégico de talento humano es tomada con base a las directrices de función pública por medio de página web, capacitaciones otorgadas de manera virtual para todos los funcionarios del estado, marco legal vigente que involucra al canal Telecafé, MIPG – Manual integrado de planeación y gestión, planes de capacitación, bienestar e incentivos, provisión de recursos humanos establecidos para la vigencia 2023, medición FURAG años 2021 y 2022.

Es de destacar y aclarar que la implementación del diagnóstico por medio de la matriz establecida por función pública no ha sido usada en años anteriores, se pretende aumentar el puntaje obtenido en la medición 2023 del FURAG con respecto a todas las políticas, pero en este caso con enfoque a la política de talento humano

8.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La planta global de Telecafé Ltda. está ligada a los siguientes cargos tales como directivos, profesionales, Técnicos y asistenciales:

Cargos por Niveles	No Colaboradores
Directivo	3
Profesional	14
Técnicos	12
Asistenciales	3
Total	32

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

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO TELECAFE LTDA AÑO 2024

El presente Plan Estratégico de Talento Humano de Telecafé está enmarcado en el desarrollo e implementación de políticas, practicas, herramientas o instrumentos que contribuyen como elementos que permiten estructurar la primera dimensión del MIPG – talento humano.

En la estructuración de este plan estratégico se concibe el talento humano como el activo más importante del Canal con la finalidad de facilitar la gestión y el logro de objetivos institucionales, así mismo permite obtener resultados acordes a lo estructurado en los planes estratégicos de la sociedad, sin dejar a un lado los lineamientos del Gobierno Nacional. Es importante resaltar que dentro de la dimensión del talento humano existe un ciclo de vida del servidor público con etapas como ingreso, desarrollo y retiro, con enfoque en mejoramiento continuo que permita aumentar el grado de competencias y conocimientos para la ejecución de funciones encomendadas por parte de cada colaborador.



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 partiendo de los competentes desarrollados actualmente, con la finalidad de dar la estructura para vigencias siguientes en el marco del cumplimiento de normatividad que aplica al canal y directrices de entes de control.

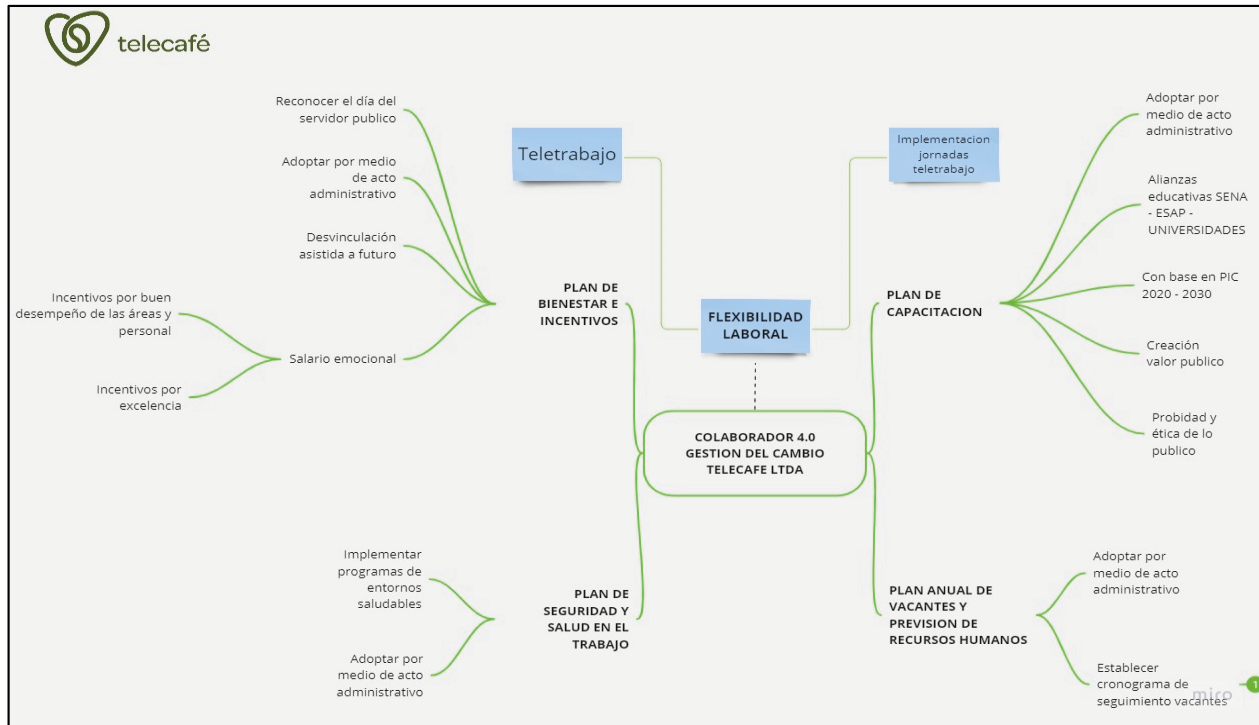


Ilustración 2. Colaborador 4.0 y gestión del cambio.
Fuente: Telecafé Ltda.

11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

Para la elaboración de los planes y programas del canal TELECAFE, se toma como referencia el MIPG desde la dimensión 1 correspondiente al talento humano; es de destacar que existen diferentes planes implementados desde el área, sin embargo, se debe aclarar que estos deben ajustarse a los lineamientos dados por función pública para vigencias siguientes.

Se pretende crear valor a lo público desde diferentes perspectivas con la finalidad de conformar planes acordes a normatividad y que contribuyen con la planeación estratégica para el cumplimiento de nuevos resultados con base en objetivos de calidad e indicadores de gestión.

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

La planta de personal de Telecafé está conformada por Empleados Públicos (Libre nombramiento y remoción) y Trabajadores Oficiales, a la fecha no existen cargos de carrera administrativa, por lo tanto, para suplir las vacancias definitivas se aplica el procedimiento interno para la selección y vinculación de personal CÓDIGO: GH-PRO-07.

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
Empleados públicos	
Gerente	1
Secretario General	1
Asesor de Control interno	1
Trabajadores oficiales	
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
TOTAL	32

Tabla 3. Planta de personal canal Telecafé.
Fuente: Telecafé Ltda.

De esta planta de personal se encuentran vinculados actualmente treinta (30) empleados y se presenta dos (2) cargos de trabajador oficial vacante.

En el cuadro siguiente se presenta la distribución de cargos por áreas del canal Telecafé.

Área	Directivo	Coordinador	Profesional	Técnico II	Técnico I	Asistente	Técnico administrativo	Técnico en Gestión Documental	Total
Gerencia	1		1			1			3
Secretaría General	1					1			2
Control Interno	1								1
Producción y programación		1	2	5	2				10
Comercial y mercadeo		1	2						3
Tecnología e innovación		1	2	1	2				6
Administrativa y financiera		1	3			1	1	1	7
TOTAL	3	4	10	6	4	3	1	1	32

Tabla 4. Distribución por cargos 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 de Telecafé, como el activo más importante de toda organización, de ellos depende el éxito del canal, es decir, de la mano de los colaboradores es que la Telecafé logra los objetivos y metas establecidas, creando así en los funcionarios un buen clima organizacional, una adecuada cultura y sentido de pertenencia.

Es por esto por lo que se diseña un plan, encaminado a acciones oportunas, que promuevan el desarrollo laboral e individual de todos los colaboradores, así como la eficiencia, eficacia y efectividad de cada uno de ellos y por ende del Canal, puesto que es éste el propósito común de toda la familia Telecafé.

OBJETIVO

Generar condiciones laborales que propicien un ambiente de trabajo armónico que incentive a la motivación y desarrollo de las actividades con sentido de pertenencia, buscando equilibrio entre lo personal, familiar y laboral reflejándose en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

- Promover los principios y valores institucionales, enmarcados dentro de la cultura organizacional de Telecafé Ltda.
- Propiciar espacios y condiciones óptimas de trabajo, que genere seguridad en los colaboradores al momento de desarrollar sus funciones.
- Apoyar a los colaboradores en su desarrollo profesional, a través de planes de formación efectivos.

INCENTIVOS:

Con respecto a los incentivos se pretende generar incentivos por áreas con la finalidad de promover y resaltar el buen desempeño de los colaboradores del canal; premiar y generar reconocimientos a la excelencia desde cada puesto de trabajo, con respecto a la ejecución de las funciones del cargo, actitud y enfoque en resultados, partiendo de indicadores clave para la gestión del personal y beneficios.

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, por medio actividades de formación que apunten a las necesidades del canal, como una herramienta para la gestión y desarrollo de nuestro Talento Humano. Además, genera en los colaboradores iniciativa, responsabilidad, sentido de pertenencia y compromiso en el desarrollo de las tareas y actividades diarias, contribuyendo así, al logro de los objetivos institucionales, al contar con personal competente, que contribuya a la prestación de un servicio con calidad.

OBJETIVO

Contribuir al cumplimiento del Plan estratégico de Talento Humano, a través del fortalecimiento de las competencias laborales, comportamentales y habilidades de los colaboradores.

12.PLAN DE ACCION

En la vigencia actual – 2024 después de usar la matriz de diagnóstico GETH versión 4.8, donde se realizó una calificación a diferentes ítems correspondiente a la gestión adelantada desde vigencias anteriores, se resaltan actividades ejecutadas y por ejecutar como mejoramiento a la estructura y gestión del talento humano; de acuerdo con las calificaciones obtenidas por medio del uso de la matriz mencionada, se genera el siguiente plan de acción:

1.Ruta de creación de valor con menor puntaje: Ruta de la felicidad (la felicidad nos hace más productivos).

2. Rutas con puntajes más bajos:

- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio.
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.

De acuerdo con los resultados en las rutas y calificaciones efectuadas en la matriz, se identifican una serie de variables con la finalidad de crear un plan de acción que permita tener un horizonte definido para el fortalecimiento de las políticas de gestión del talento humano.

Variables Resultantes	Opciones de Mejora en el Canal	Fecha Inicial	Fecha Final
Plan de bienestar e incentivos, medición y análisis del clima organizacional	1. Adaptar el plan de bienestar e incentivos al programa nacional de bienestar.	1. 19/02/2024	1. 31/05/2024
	2. Incluir plan de bienestar e incentivos en la planeación	2. 30/03/2024	2. 31/05/2024
Trabajo en equipo	1. Incluir actividades de trabajo en equipo, en el plan de bienestar e incentivos del canal y plan de formación.	19/02/2024	20/12/2024
Mediciones del clima laboral	1. Realizar mediciones del clima laboral, estableciendo planes de mejoramiento y seguimiento.	3/6/2024	25/11/2024

Tabla 5. Plan de acción y evaluación de la gestión del talento humano institucional. Fuente: Telecafé Ltda.

13. EVALUACION DEL PLAN

Para la evaluación del plan estratégico de talento humano de Telecafé Ltda., se dio uso a herramientas tales como matriz de autodiagnóstico correspondiente a la gestión estratégica del talento humano y los resultados del FORMULARIO UNICO DE REPORTE DE AVANCES DE GESTION – FURAG.

FURAG: en los resultados emitidos por función pública, correspondiente la vigencia 2022, no se reciben recomendaciones de lo evidenciado en los resultados adquiridos.

De acuerdo con los ítems evaluados en la matriz se genera un enfoque o guía de mejora el cierre del año actual y como horizonte para años posteriores.

14.INDICADORES

En el canal Telecafé se tiene la necesidad de fortalecer el talento humano por tal motivo se establecen los siguientes indicadores que permiten medir y realizar seguimiento a acciones puntuales:

RESPONSABLE	INDICADOR	LÍNEA BASE	META	META			
				2024	2025	2026	2027
Gestión Humana y Administrativa	Plan de Bienestar	90%	95%	92%	93%	94%	95%
Gestión Humana y Administrativa	Plan de Formación	90%	95%	90%	92%	95%	95%
Gestión Humana y Administrativa	Desempeño y competencia cliente interno	4,40%	4,60%	4,20%	4,20%	4,30%	4,40%
Gestión Humana y Administrativa	Satisfacción cliente interno	90%	97%	80%	82%	82%	83%
Gestión Humana y Administrativa	Personal con discapacidad contratado	1%	4%	1%	3%	3%	4%
SG SST	Cumplimiento del Plan Anual SGSST	SLB	97%	95%	95%	96%	97%

Tabla 6. Indicadores GETH.
Fuente: Telecafé Ltda.

15.PLANEACIÓN 2024

Se realiza un planteamiento de actividades para la vigencia 2024, las cuales se relacionan a continuación:

A.Entregable:

-Se pretende entregar el plan estratégico del talento humano con su ejecución al 100 %, se debe ajustar el presentado en la actual vigencia con la finalidad de completar las actividades pendientes.

ACTIVIDADES AÑO 2024:

Publicar PETH en el portal web del canal.

Realizar seguimiento a actividades de bienestar contenidas en el plan de bienestar e incentivos, actividades del plan institucional de capacitación y actividades del plan de seguridad y salud en el trabajo.

Ejecutar actividades relacionadas con la apropiación del código de integridad y valores como colaboradores del canal Telecafé.

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) – Vigencia 2024

Proceso Gestión Humana y Administrativa

Telecafé Ltda.

Versión 01

Enero 2024

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



telecafé

Expresión de lo nuestro

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) Vigencia 2024

Proceso Gestión de Gestión Humana
Telecafé Ltda.

ENERO DE 2024

Código: GH-PRO-33

Fecha: 12 de febrero de 2024

Versión: 1

Sistema Integrado de Gestión

www.telecafe.gov.co

    @canaltelecafe