Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021

CARLOS ANDRES REYES KURI
Gerente

JAMES ENRIQUE MEDINA VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Control Interno

GINA LINETH GUZMAN FRANCO
Profesional Especializado Grado 2
Directora Servicios Administrativos

Elaborado por:
GINA LINETH GUZMAN FRANCO

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del Estado

Palmira, enero de 2021

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

CONTENIDO

1. Introducción

2. Marco Legal

3. Alcance y Objetivos
3.1 Objetivo General
3.2 Objetivos específicos

4. Caracterización de empleos
4.1 Planta de personal aprobada
4.2 Predominancia de genero
4.3 Recursos requeridos
4.4 Sistemas de información
4.5 Manual de funciones

5. Diagnósticos
5.1 Necesidades de capacitación
5.2 Medición del clima organizacional
5.3 Análisis de la caracterización del talento humano

6. Política de gestión estratégica

7. Planes temáticos
7.1 Plan de previsión de recursos humanos
7.2 Plan de vacantes
7.3 Plan de bienestar y reconocimiento laboral
7.4 Plan de capacitación
7.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo
7.6 Inducción y Reinducción
7.7 Desvinculación asistida y transferencia de Conocimiento
7.8 Gestión de desempeño laboral
7.9 Política de integridad
7.10 Gestión de conocimiento
7.11 Gestión del cambio

8 Seguimiento y evaluación
8.1 Herramientas de seguimiento

Centro de Diagnóstico
Automotor de Palmira

8.2 Los indicadores
8.3 Revisión de la eficacia de las acciones del plan estratégico

9 Mejoramiento continuo

Centro de Diagnóstico
Automotor de Palmira

1. INTRODUCCION

El plan estratégico de talento humano, se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como la dimensión más importante en las entidades y organizaciones.

MIPG, crea lineamientos y políticas enfocadas en el talento humano idóneo, con el fin de contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos misionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano del CDAP Ltda., tiene como objetivo establecer todas las acciones pertinentes encaminadas a optimizar la calidad de vida de todos los funcionarios y sus familias por medio de proyectos o planes de acción creando así, más sentido de pertenecía y productividad institucional.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y se cubren las necesidades del personal, se organiza la información en la materia y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los procesos que configuran dicha gestión.

Por lo tanto, este plan estratégico es una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades de la Dirección Administrativa (Talento Humano), orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

2. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra la contenida en el siguiente cuadro:

AÑO	JERARQUIA DE LA NORMA	EMISOR	OBJETO	ARTICULOS APLICABLES
1945	Decreto 2127	Presidencia de la República	"El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de un contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales"	Art. 1, 17, 40, 43,47
1978	Decreto 1042	Presidencia de la República	Nomenclatura y clasificación de los empleos	Art. 13, 43, 45,49, 58, 59, 61, 71, 73
1978	Decreto 1045	Presidencia de la República	Prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Art. 1, 8 - 10, 12, 14 - 18, 20, 22, 25, 28 – 31 - 33, 40, 45, 46,52
1993	Ley 100	Congreso de Colombia	Definir las políticas laborales en Colombia (prestaciones sociales y pensiones)	Toda la norma
2004	Ley 909	Congreso de Colombia	Normas que regulan el empleo público	Art. 1, 2, 5, 17, 19, 22, 23, 36,39,40,41
2005	Decreto 785	Presidencia de la República	Sistema de nomenclatura y clasificación de empleos	Toda la norma se exceptúa el art. 14 y 21
2006	Ley 1010	Congreso de la República	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Toda la norma
2006	Ley 1064	Congreso de Colombia	Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo	Art. 4, 5
2014	Decreto 2484	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2015	Toda la norma
2015	Decreto 1072	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Toda la norma

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

2015	Decreto 1083	Departamento Administrativo de la función pública	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del sector de Función Pública.	Título III
2018	Decreto 815	Departamento Administrativo de la función pública	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	Artículo 2.2.4.7 Artículo 2.2.4.8
1979	Ley 9	Congreso de Colombia	Código sanitario nacional - preservar conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Art. 36 - 40, 80, 84 - 85, 91, 93 -94, 101 -102, 104, 111, 117, 125 - 128, 205
1979	Resolución 2400	Ministerio de trabajo y seguridad social	Estatuto de Seguridad Disposiciones sobre vivienda higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Art, 3, 4-16, 17 - 21, 29, 36 - 40, 42, 79 – 80, 83 -86, 88, 90, 91, 121, 125, 127, 203, 205, 207, 212, 213, 221-224, 226, 396
1986	Resolución 2013	Ministerio de trabajo y seguridad social	Comité Paritario – funcionamiento de los comités de medicina higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.	Toda la Norma
1989	Resolución 1016	Ministerio de trabajo y seguridad social	PSO – Organización funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional	Toda la Norma
1992	Resolución 1075	Ministerio de trabajo y seguridad social	Consumo sustancias – fomento de la prevención y el control de fármacos dependencia el alcoholismo y el tabaquismo	Art, 1
1994	Decreto 1295	El Ministro de Gobierno de la Republica de Colombia	Sistemas Riesgos – Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	Art, 21, 22, 63
2007	Resolución 2346	Ministerio de la protección Social	Exámenes – Evaluación medicas ocupacionales	Toda la Norma
2007	Resolución	Ministerio	Investigación incidentes y	Toda la Norma

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

	1401	de la protección Social	Accidentes de trabajo	
2008	Resolución 2646	Ministerio de la protección Social	Psicosocial Responsabilidad frente al factor del riesgo psicosocial	Toda la Norma
2012	Ley 1562	Congreso de Colombia	Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Toda la Norma
2012	Resolución 1409	Ministerio de Trabajo	Alturas – Reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas	Art 3, 8, 9, 10, 11
2012	Resolución 652	Ministerio del Trabajo	Comité de convivencia laboral	Art, 4, 6
2012	Resolución 1356	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Comité de convivencia laboral	Art, 2, 3
2014	Decreto 1443	Presidencia de la Republica	Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Toda la Norma
2015	Decreto 1072	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual se dicta el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Toda la Norma
2017	Resolución 1111	Ministerio del Trabajo	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes	Toda la Norma
2019	Resolución 312	Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Toda la Norma

NOTA: Además de las relacionadas anteriormente, se deben tener en cuenta las normas que modifique o actualicen en la vigencia, así como los lineamientos de la entidad.

3. ALCANCE Y OBJETIVOS

El Plan Estratégico de Talento Humano, está dirigido a todos los funcionarios de la entidad e inicia a partir de las necesidades diagnosticadas en los planes de trabajo aquí relacionados según el cronograma y culmina con la evaluación de la ejecución de los mismos.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Cabe resaltar que todos los planes son producto de las necesidades identificadas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y estilo de vida de todos los funcionarios del CDAP LTDA, gestionando las actividades plasmadas en el Plan Estratégico de Talento Humano dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Ejecutar todos los planes de Talento Humano generando actividades y programas que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los funcionarios.
2. Fortalecer las competencias comportamentales según el resultado de las pruebas de habilidades blandas realizadas en el año 2020, por medio del plan de capacitación.
3. Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores.

4. CARACTERIZACION DE EMPLEOS

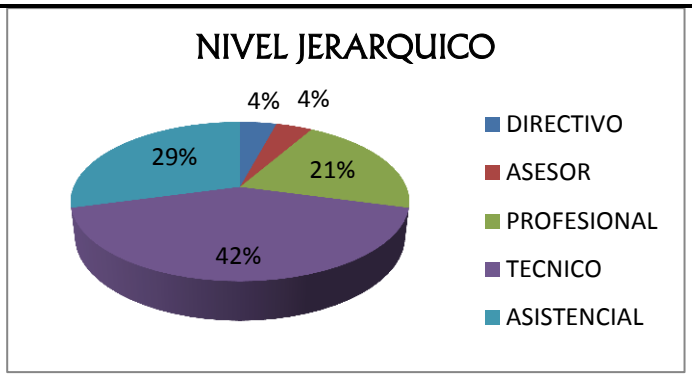
La caracterización de empleos se visualiza a través de la planta de cargos de personal aprobada por Junta Directiva, tal como se muestra a continuación:

4.1 Planta de personal aprobada

Según resolución reglamentaria No. 300-02-03-021-2017 de (junio 22 de 2017). De igual forma dando aplicación al Decreto 815 de 2018 Se actualizan las competencias comportamentales de acuerdo a Resolución No. 300-02-03-021 de diciembre 09 de 2019.

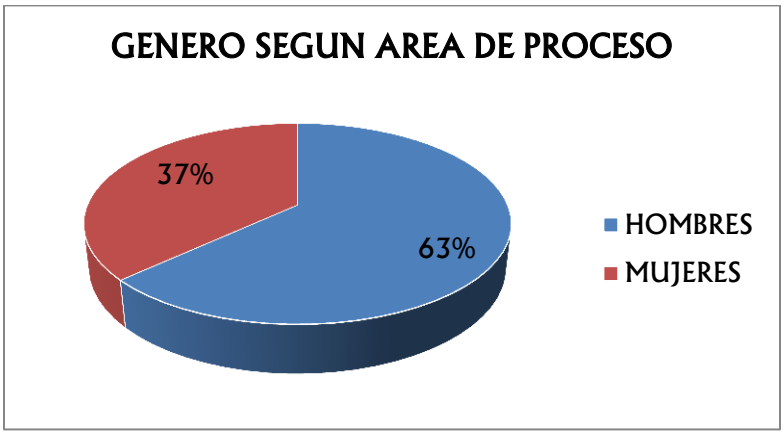
Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

NIVEL	No. PERSONAS
DIRECTIVO	1
ASESOR	1
PROFESIONAL	5
TECNICO	10
ASISTENCIAL	7
TOTAL	24



4.2 Predominancia de género según área

GENERO	AREA ADMINISTRATIVA	AREA OPERATIVA	TOTAL FUNCIONARIOS
HOMBRES	3	9	12
MUJERES	7	0	7



4.3 Recursos Requeridos

El presupuesto de la Entidad cuenta con los siguientes rubros que permiten la apropiación de los recursos necesarios, para dar cumplimiento al pago de todas las obligaciones que se derivan de la administración del talento humano.

RUBROS DE TALENTO HUMANO	
3310101	SUELDOS
3310102	VACACIONES
3310103	INTERESES DE CESANTIAS
3310104	BONIFICACION POR SER SERVICIOS PREST

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

3310105	BONIFICACION ESP POR RECREACION
3310106	PRIMA DE NAVIDAD
3310107	PMIMA DE SERVICIOS
3310108	PRIMA DE VACACIONES
3310109	SUBSIDIO DE ALIMENTACION
3310110	AUXILIO DE TRANSPORTE
3310401	GASTOS DE REPRESENTACION
33108	HONORARIOS
3311101	REMUNERACION SERVICIO TECNICO
3311401	CESANTIAS
3311402	APORTE PENSION
3311403	APORTE SALUD
3311404	APORTE ARL
3311405	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR
3311406	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
33116	APORTES ICBF
33117	APORTES SENA
3322310	CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

4.4 Sistemas de información

El CDAP LTDA., cuenta con un software de aplicación contable, financiero y administrativo, programa MAX, (nomina). Que nos permite mantener actualizada la Planta de Personal y los pagos por todo concepto.

4.5 Manual de funciones

Se cuenta con la Resolución No. 300-02-03-021-2017 de (junio 22 de 2017). Donde se adecuo la planta de cargos, mediante Resolución No. 300-02-03-021 de diciembre 09 de 2019, se aprobó la actualización de las competencias comportamentales, dando aplicación al Decreto 815 de 2018.

PLANTA DE CARGOS POR NIVELES

DENOMINACION DEL EMPLEO	*Nro. DE PERSONAS EN EL CARGO*	*GRADO*	*CODIGO*	*CODIFICACION*
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente General de Entidad descentralizada	1		050	M-RH-01
NIVEL ASESOR				
Jefe Oficina Asesora Control Interno	1		105	M-RH-02
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado.	1	02	222	M-RH-03

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Profesional Especializado.	1	01	222	M-RH-04
Profesional Universitario	1	03	219	M-RH-05
Profesional Universitario.	1	01	219	M-RH-06
Profesional Universitario	1	01	219	M-RH-07
NIVEL TECNICO				
Técnico Administrativo.	x	02	367	M-RH-08
Técnico Operativo. (9)	6	01	314	M-RH-09
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo.	1	01	407	M-RH-10
Auxiliar Administrativo.	1	01	407	M-RH-11
Auxiliar Administrativo.	x	01	407	M-RH-12
Auxiliar Administrativo.	1	01	407	M-RH-13
Operario auxiliar de pre inspección	1		487	M-RH-14
Auxiliar de Servicios Generales.	1		470	M-RH-15
Auxiliar de Servicios Generales.	1		470	M-RH-16
TOTAL PLANTA APROBADA	24			
TOTAL PERSONAL CDAP	19			

5. Diagnósticos

5.1 Necesidades de capacitación según requerimiento de jefes de área

Para la conformación del Plan de Capacitación de la vigencia 2021, cada jefe de proceso evaluó las necesidades de su área informando las capacitaciones requeridas a la Dirección Administrativa., por lo tanto, a continuación se evidencias las siguientes necesidades de capacitación según cada proceso:

PROCESO FINANCIERO

- Actualización Tributaria 2021
- Actualización Tributaria del Municipio 2021
- Taller renta persona jurídica 2021
- Taller información exógena
- Taller Excel básico, intermedio y avanzado

PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL:

- Comunicación asertiva
- Liderazgo efectivo
- Trabajo en equipo

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

- Adaptación al cambio
- Fortalecimiento en toma de decisiones
- Capacidad de análisis
- Inducción y Reinducción
- Actualización 50 horas SST
- Conocimiento estratégico comercial o similares
- Comunicación con el cliente o similares
- Actualización o curso de gestión documental
- Importancia de la buena comunicación y servicio al cliente
- Diplomado en control interno, auditoria y calidad.
- Gestión documental

PROCESO OPERATIVO

- Actualización de 60 horas en Revisión Técnico Mecánica y emisiones contaminantes en vehículos
- Competencias Laborales para Inspectores de Línea según normatividad vigente
- Capacitación para directores técnicos en NTC 17020.2012

5.2 Medición Clima Organizacional según Plan de bienestar Social

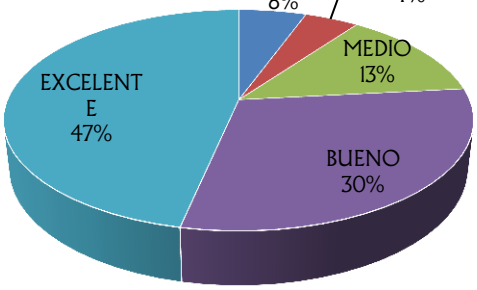
La encuesta del Clima Organización nos ayudara a detectar inconformidades de las funciones, conflictos de personas. Nos ayuda a aumentar el bienestar en la organización, pues a raíz de esto se crea el plan de bienestar social con el fin de mejorar los aspectos negativos existentes en la entidad y brindar al funcionario todos los mecanismos para su bienestar personal, social y familiar, pues en las actividades del Plan de Bienestar se incluirá al núcleo familiar de cada uno.

La encuesta del Clima Organizacional se realizara anualmente para evaluar la satisfacción laboral o comodidad del funcionario con la entidad.

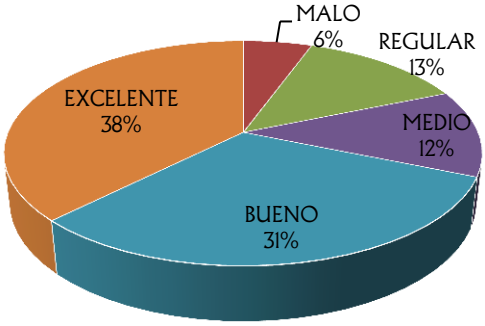
Por lo tanto, a continuación se comparte el diagnóstico de la medición del clima organizacional y el Plan de Bienestar Social Vigencia 2020 realizado a 18 funcionarios:

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

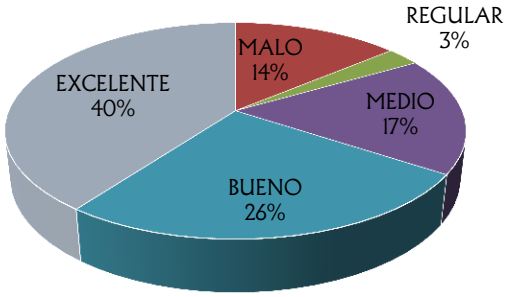
LIDERAZGO



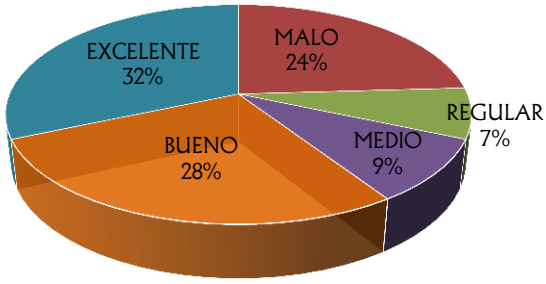
COMUNICACION



RELACIONES INTERPERSONALES

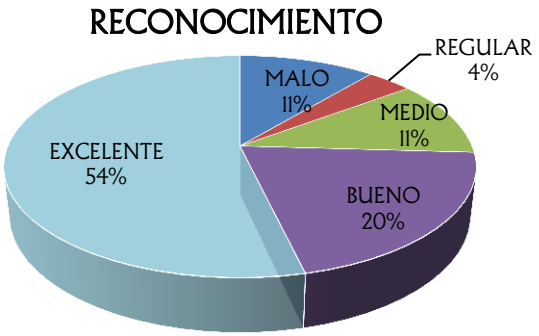


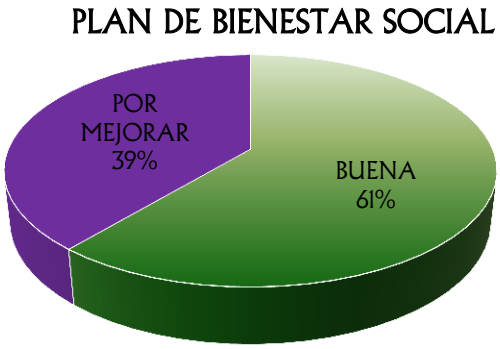
PARTICIPACIÓN



Nit 800.123.366-0
Calle 47 No. 35-91
Tel 2859815-2859822-28598-28 Cel. 3207889095
cdapalmira@gmail.com - www.cdap.com.com

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

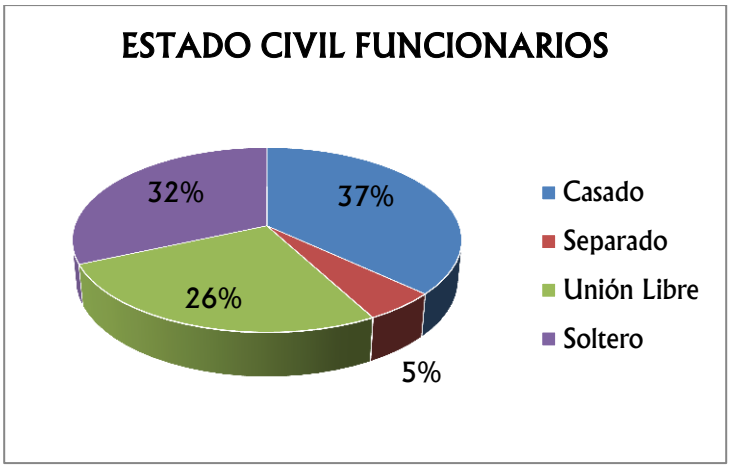




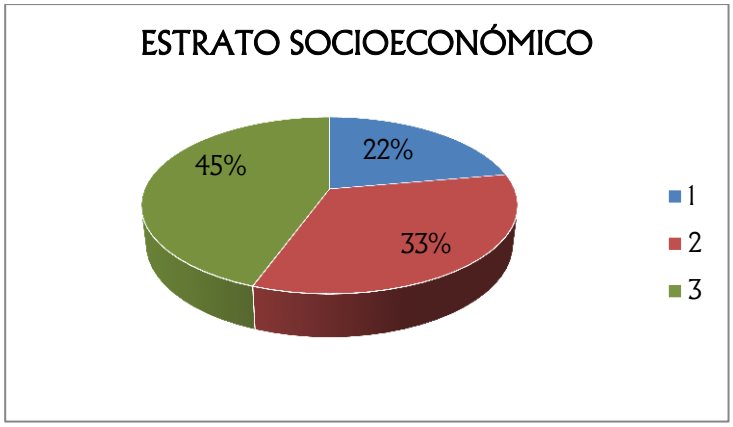
5.3 Análisis de la caracterización del talento humano

Se actualizo el perfil sociodemográfico del CDAP LTDA., con fecha diciembre 30 de 2020, arrojando los siguientes resultados.

ESTADO CIVIL	CANTIDAD
Casado	7
Separado	1
Unión Libre	5
Soltero	6
TOTAL	**19**

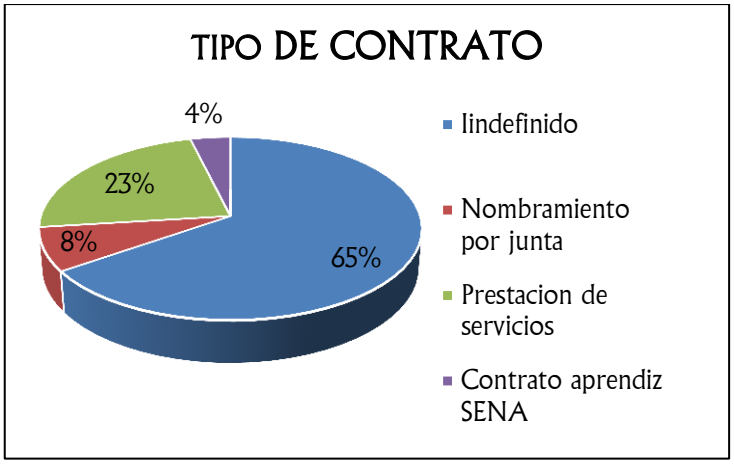


ESTRATO SOCIAL	CANTIDAD
2	6
3	11
4	2

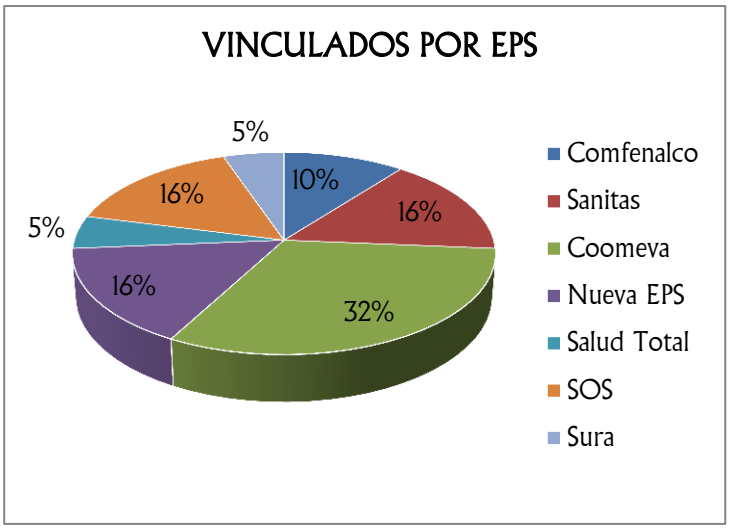


Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
Indefinido	17
Nombramiento por junta	2
Prestación de servicios	6
Contrato de aprendiz sena	1

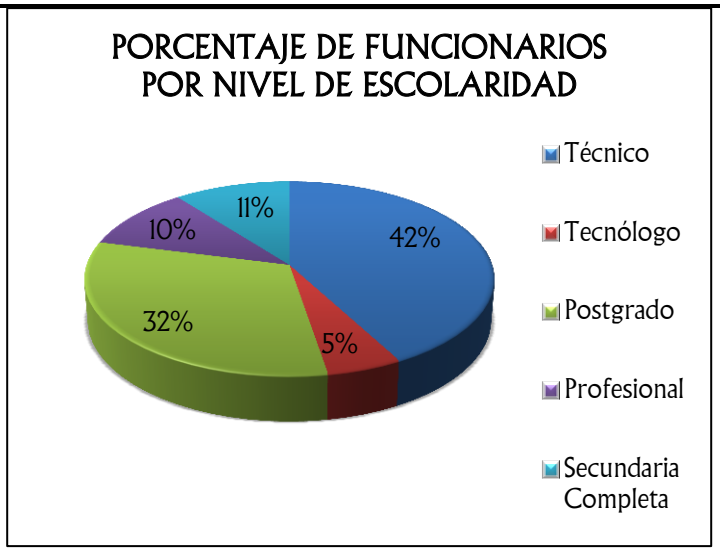


EPS	VINCULADOS POR EPS
Comfenalco	2
Sanitas	3
Coomeva	6
Nueva EPS	3
Salud Total	1
SOS	3
Sura	1



Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

ESCOLARIDAD	CANTIDAD
Técnico	8
Tecnólogo	1
Postgrado	6
Profesional	2
Secundaria Completa	2



6. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

El CDAP LTDA., orienta el desarrollo de prácticas para garantizar el cumplimiento del objetivo misional de la entidad promoviendo una cultura planificadora acorde a las exigencias de la misma, contando con una planta de personal comprometida con el desempeño eficiente.

7. Plan Estratégico de Talento Humano

7.1 Plan de previsión de recursos humanos

De conformidad a que no estamos enmarcados dentro de las entidades que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, no poseemos un plan de previsión. En el CDAP LTDA., existe un proceso de selección de consentimiento con las normas que exigen para las entidades de economía mixta que no se encuentran incursas en carrera administrativa.

7.2 Plan de vacantes

El CDAP LTDA., es una empresa de economía mixta que no posee carrera administrativa, teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para la vigencia 2021, el cual se proyectó y aprobó con la planta global aprobada, en el momento existen las siguientes vacantes.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

DENOMINACION DEL EMPLEO	*Nro. DE VACANTES EN EL CARGO*	*GRADO*	*CODIGO*	*CODIFICACION*
NIVEL TECNICO				
Técnico Administrativo.	1	02	367	M-RH-08
Técnico Operativo. (9)	3	01	314	M-RH-09
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo.	1	01	407	M-RH-12

7.3 Plan de bienestar social y reconocimiento laboral.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DETALLE
CONMEMORACIONES	Fomentar la participación de los funcionarios en fechas significativas, para afianzar el sentido de identidad y pertenencia a la entidad.	Día de la mujer – Dinámica de integración
		Día de la madre
		Día del padre
CONMEMORACION DIA DE LA FAMILIA	Acercamiento del trabajador con los miembros de su familia a través de la Jornada Familiar y/o cultural	Actividades de integración familiar
SALARIO EMOCIONAL	Retribución no monetaria para generar efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida	Descanso remunerado Horario flexible día del no carro
RECONOCIMIENTOS	Reconocer el esfuerzo del personal como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores	Celebración de cumpleaños de los funcionarios de la entidad Logros % alto en evaluación de desempeño
CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD	Armonizar el clima laboral e influir en la integración	Celebrar día de amor y amistad entre los funcionarios CDAP
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación	Actividad deportiva a seleccionar
ACTIVIDAD RECREATIVA: PASADIA FAMILIAR	Integración familiar	Dar como muestra de reconocimiento laboral a todos los funcionarios, tiquetes pasadía a centro recreacionales Comfandi.
PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD	Implementar un estilo de vida saludable de acondicionamiento físico	Bajas tarifas en gimnasio con convenio.
INTEGRACION	Fortalecimiento trabajo en equipo e integración	Capacitación e integración por medio de actividades

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

DESPEDIDA DE FIN DE AÑO	Realizar el Cierre de año, en pro al agradecimiento por la labor a satisfacción desempeñada por todos los funcionarios.	Actividad recreativa

7.4 Plan de capacitación

PLAN DE CAPACITACION 2021
TEMATICA
Actualización Tributaria 2021
Actualización Tributaria del Municipio 2021
Taller renta persona jurídica 2021
Taller información exógena
Taller Excel básico, intermedio y avanzado
Comunicación asertiva
Liderazgo efectivo
Trabajo en equipo
Adaptación al cambio
Fortalecimiento en toma de decisiones
Capacidad de análisis
Inducción y Reinducción
Actualización 50 horas SST
Conocimiento estratégico comercial o similares
Comunicación con el cliente o similares
Actualización o curso de gestión documental
Importancia de la buena comunicación y servicio al cliente
Actualización de 60 horas en Revisión Técnico Mecánica y emisiones contaminantes en vehículos
Competencias Laborales para Inspectores de Línea según normatividad vigente
Capacitación para directores técnicos en NTC 17020.2012
Diplomado en control interno, auditoria y calidad

7.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo

ACTIVIDADES	TAREAS
EVALUACION DEL SGSST	Evaluación de estándares mínimos con base en la Resolución 312 2019
POLITICA SST	Revisión de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en compañía del COPASST
COPASST	Reuniones del COPASST
RESPONSABLE DEL SGSST	Revisión documento del responsable del SG-SST - es una persona que acredita formación en SGSST

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

COMITÉ DE CONVIVENCIA	Reuniones Trimestral DEL COMITÉ CONVIVENCIA
DOCUMENTO DEL SGSST	Revisar documento y procedimientos de acuerdo al Decreto 1072/2015
ACCIONES DE MEJORA	Seguimiento a las acciones correctivas resultado de la auditoria interna.
RIESGO PSICOSOCIAL	Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
MATRIZ DE RIESGOS	Actualización de Matriz (SI LA REQUIERE): Identificación y valoración de riesgos de riesgos recorridos por todas las instalaciones transcripción de resultados en documento.
DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	Actualización de Profesiograma y de protocolos de exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y retiro), analizar y priorizar las Recomendaciones de acuerdo a concepto medico de aptitud e informes que emitan las entidades que practiquen los mismos. Establecer perfil sociodemográfico (Aplicar encuesta sociodemográfica y de salud).
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	Revisión de cumplimiento de todos los requisitos legales y de materia preventiva que competan al objeto social de la empresa.
PRESUPUESTO DEL SGSST	Presupuesto específico, organizado por capítulos de acuerdo con los riesgos, para ejecutar las actividades del año, según los objetivos y las metas prioritarias.
PROMOCION Y PREVENCION	Revisión de los puestos de trabajo con factores de riesgo Definir normas preventivas sobre: seguridad e Higiene industrial, Riesgo Biomecánico y psicosocial.
PLAN DE EMERGENCIAS	Revisión de análisis de vulnerabilidad y plan de emergencias, programa de ayuda mutua, divulgación, capacitación.
INSPECCIONES DE SEGURIDAD	Elaborar cronograma de inspecciones de seguridad industrial, que incluye la aplicación de listas de chequeo y la participación del COPASST en ellas. Elaborar un registro de las inspecciones realizadas y los resultados de las mismas se hacen conocer de la alta gerencia de la empresa.
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	Elaborar un programa para promover, entre los trabajadores, estilos de vida saludable; en el programa se estipulan los mecanismos para solicitar a las EPS, las ARL y las Cajas de Compensación Familiar, la participación en la ejecución del mismo. Realización de pausas activas
CONFORMACION BRIGADA DE EMERGENCIA Y CAPACITACION	Establecer un programa de Prevención y llevar a cabo medidas que se implementen para evitar o mitigar el impacto destructivo de una emergencia, siniestro o desastre, con base en el análisis de los riesgos internos y externos a que esté expuesta la empresa.
AUDITORIA INTERNA DEL SGSST	Ejecución de la auditoria por personal interno de la entidad, independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación
IMPORTANCIA DEL USO ADECUADO DE EPP	Capacitación sobre uso adecuado de EPPS
IMPORTANCIA DE LA SST	Capacitación sobre la importancia de la implementación de la SST, sensibilización
REVISION POR LA DIRECCION	Evaluación de los objetivos, metas e indicadores establecidos, Resultados de auditoria, cambios en los procesos

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

7.6 Inducción y Reinducción

El CDAP LTDA, cuenta con el procedimiento documental de Inducción y Reinducción, de igual forma se encuentra incluido en las necesidades de capacitación (ver plan de capacitación).

7.7 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento.

Desde el programa de bienestar social se van adelantar las gestiones necesarias para el desarrollo del mismo, con el fin de brindar a los pre-pensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su vinculación, estas acciones serán adelantadas en coordinación con la caja de Compensación Familiar

7.8 Gestión de desempeño laboral

El Cdap Ltda., cuenta con evaluaciones de desempeño realizadas cada semestre, y en periodo de prueba los dos meses siguientes ala vinculación con el fin de verificar, valorar y cuantificar la contribución de los funcionarios en el logro de las metas y objetivos institucionales concertados, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

7.9 Política de Integridad

El CDAP LTDA., consciente de la importancia y de la responsabilidad que ésta implica su misión, con el propósito de garantizar el actuar honesto, ético y profesional del personal que conforma la entidad y de consolidar la confianza de la ciudadanía, implementa practicas orientadas a promover y fortalecer la integridad en el ejercicio de sus atribuciones.

Se implementan valores éticos los cuales hacen parte del Código de Integridad del CDAP LTDA., con el objetivo de guiar al talento humano en su trabajo, dedicación y esfuerzo para el cumplimiento de la misión estatal y el deber hacia los ciudadanos, a actuar bajo criterios de transparencia, integridad y Confianza.

Estos valores son:

Honestidad.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Respeto
Diligencia
Justicia
Solidaridad
Transparencia

7.10 Gestión de conocimiento

El CDAP LTDA., a través de estructuración organizacional, tecnologías o aplicaciones, ordena, recoge información, comparte y trasmite el conocimiento entre todos los funcionarios de una manera didáctica y comprensible, así lo expresamos en la Política de Conocimiento e innovación de la entidad, la cual se encuentra publicada en nuestra pagina web.

7.11 Gestión del cambio

El CDAP LTDA, atendiendo a diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los funcionarios enfrentar nuevos escenarios.

8. Seguimiento y evaluación

8.1 Herramientas de seguimiento

Mediante un procedimiento se realizará el seguimiento a los Planes establecidos en la entidad, dentro de los cuales se encuentra el "Plan Estratégico del Talento Humano" él cual debe contener todas las tareas, controles y responsables que minimicen el riesgo de no incluir en la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano lineamientos normativos que afecten el cumplimiento de requisitos legales aplicables a la entidad tales como la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión integral (Gestión de Calidad, Gestión Ambiental, Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.), e impida el fortalecimiento de las competencias del personal para facilitar el despliegue de las facultades humanas y profesionales para la excelencia en la prestación del servicio.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

8.2 Los Indicadores

El proceso de talento humano cuenta con indicadores a través de los cuales se mide el cumplimiento de los planes y procesos propios del área, como son:

Capacitaciones
Plan de Bienestar
SST

8.3 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico.

Para verificar y evaluar la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico del Talento Humano, se considerará su articulación con el "Plan de Acción Anual 2021" y el "Plan Estratégico Institucional 2020 - 2023". Verificación: De la interrelación entre el Plan Anual de Acción y el Plan Estratégico Institucional, la cual se basa en revisar y analizar la diferencia del número de indicadores que apuntan al cumplimiento de las Políticas de Desarrollo Administrativo, "Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano" y la "Eficiencia Administrativa" y los procesos que intervienen en su cumplimiento.

9. Mejoramiento continúo

Correcciones, Acciones Correctivas y Mejoras. En la entidad CDAP LTDA se encuentra implementado un Sistema de Gestión, el cual permite que el desarrollo de sus actividades se ejecute mediante 8 procesos (1 Misional, 4 Principales y 3 de Apoyo), dentro de los cuales se encuentra el de Recursos Humanos (Proceso de apoyo).

Mediante la aplicación del Ciclo de Mejora (PHVA), se verifican el grado de cumplimiento de las acciones, proyectos, actividades planeadas y realizadas, y se emprenden las acciones preventivas, correctiva y de mejora a la que haya lugar, dirigida a lograr las metas y objetivos propuestos.

El Objetivo es generar acciones correctivas y de mejora en los procesos y procedimientos propios del proceso de apoyo de recursos humanos con el fin de garantizar la eficiente prestación de los servicios, y el buen uso de los recursos.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

La Mejora Continua la adoptamos como la actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos y la calidad de los servicios que se prestan.

Este Procedimiento se apoya en los siguientes informes:

- Formatos de Servicio No Conforme.
- Auditorías Internas.
- Evaluación a la Gestión de procesos.
- Informes de Auto Evaluación (Gestión y Control).
- Revisiones por la Dirección.
- Informes entes externos (Órganos de Control)
- Veedurías ciudadanas, etc.).
- Matriz de riesgos.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

CRITERIO NORMATIVO:

- NTC ISO 9000:2015. Numeral 3.3.2. "Mejora Continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño".

- NTC ISO 9000:2015. Numeral 3.12.1. "Acción Preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable".

- NTC ISO 9000:2015. Numeral 3.12.2. "Acción Correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad y evitar que vuelva a ocurrir".

- NTC ISO 9000:2015. Numeral 3.12.3. "Corrección: Acción para eliminar una no conformidad detectada".

- NTC ISO 9001:2015. Numeral 0.3.2. "Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar. Actuar: Tomar acciones para mejorar el desempeño, cuando sea necesario".

- NTC ISO 9001:2015. Numeral 9.2.2. Literal e). "La organización debe realizar las correcciones y tomar las acciones correctivas adecuadas sin demora injustificada".

- NTC ISO 9001:2015. Numeral 10.1. "Generalidades. La organización debe determinar y seleccionar las oportunidades de mejora e implementar cualquier acción necesaria para cumplir los requisitos del cliente y aumentar la satisfacción del cliente".

- NTC ISO 9001:2015. Numeral 10.3. "Mejora Continua. La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la calidad. La organización debe considerar los resultados del análisis y la evaluación, y las salidas de la revisión por la dirección, para determinar si hay necesidades u oportunidades que deben considerarse como parte de la mejora continua".