Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022

VICTORIA EUGENIA GOMEZ RAYO
Gerente

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 2022

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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

7.10 Gestión de conocimiento
7.11 Gestión del cambio

8 Seguimiento y evaluación

8.1 Herramientas de seguimiento
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.

El Plan Estratégico de Talento Humano del CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA., 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	Ministerio de Gobierno de la República 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 1401	Ministerio de la protección Social	Investigación incidentes y Accidentes de trabajo	Toda la Norma

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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

3. ALCANCE Y OBJETIVOS

El Plan Estratégico de Talento Humano, está dirigido a todos los funcionarios de la entidad e inicia con la detección de necesidades de cada uno de los funcionarios y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

OBJETIVO GENERAL:

Brindar una herramienta a la Gerencia en pro a la toma de decisiones relacionadas a la planeación, el desarrollo y evaluación de la gestión del Talento Humano proporcionando estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del funcionario del CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; para contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida (más feliz y saludable) de los funcionarios logrando un clima organización óptimo y una administración más eficiente.

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. Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir con el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios.
3. Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios a través del Plan de Capacitación.
4. Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los funcionarios 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:

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

4.1 Planta de personal aprobada

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA adopta la nueva planta de cargos de la Entidad mediante la Resolución N° 055ª- del 17 de diciembre de 2008, la cual posteriormente se adecua de acuerdo con la Resolución No. 300-02-03-021-2017 del 22 de junio de 2017, por lo tanto, la planta de personal de la entidad está conformada actualmente por:

NIVEL JERARQUICO	CARGOS APROBADOS
DIRECTIVO	
Gerente General	1
ASESOR	
Jefe de Oficina Asesora Control Interno	1
PROFESIONAL	
Profesional Especializado. (Jefe Servicios Administrativos)	1
Profesional Especializado. (Jefe Financiero)	1
Profesional Universitario. (Director Técnico)	1
Profesional Universitario. (Coordinador Calidad)	1
Profesional Universitario (Asistente de Gerencia)	1
TECNICO	
Coordinador de Sistemas	1
Inspector de línea	9
ASISTENCIAL	
Auxiliar Administrativo. (Auxiliar de atención al cliente y facturación)	1
Auxiliar Administrativo. (Contable)	1
Auxiliar Administrativo. (Tesorería)	1
Auxiliar Administrativo. (Servicio al Cliente)	1
Operario (Auxiliar Preinspección)	1
Auxiliar de Servicios Generales. (Mensajero)	1
Auxiliar de Servicios Generales. (Conserje)	1
TOTAL	24

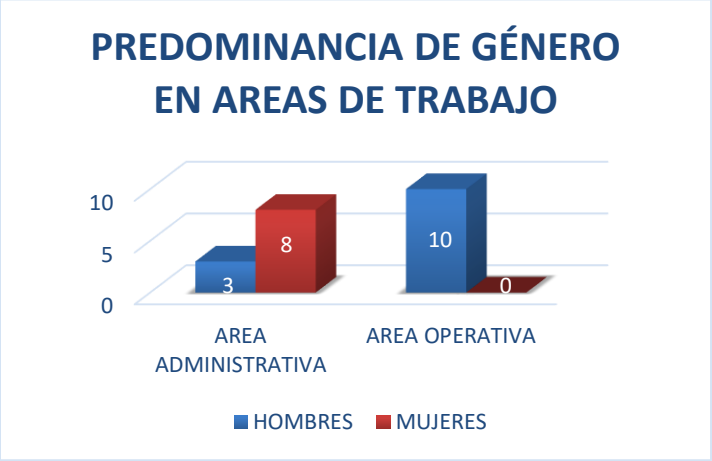
Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

4.1.1. Cargos ocupados por funcionarios:

NIVEL JERARQUICO	No. PERSONAS
DIRECTIVO	1
ASESOR	1
PROFESIONAL	5
TECNICO	8
ASISTENCIAL	6
TOTAL	21

4.2 Predominancia de género según área

GENERO	AREA ADMINISTRATIVA	AREA OPERATIVA	TOTAL FUNCIONARIOS
HOMBRES	3	10	13
MUJERES	8	0	8



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.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

2.1.1.01.01.001	**2110101001**	**2110101**	**FACTORES SALARIALES COMUNES**
2.1.1.01.01.001.01	211010100101	2110101001	SUELDO BASICO
2.1.1.01.01.001.03	211010100103	2110101001	GASTOS DE REPRESENTACION
2.1.1.01.01.001.04	211010100104	2110101001	SUBSIDIO DE ALIMENTACION
2.1.1.01.01.001.05	211010100105	2110101001	AUXILIO DE TRANSPORTE
2.1.1.01.01.001.06	211010100106	2110101001	PRIMA DE SERVICIO
2.1.1.01.01.001.07	211010100107	2110101001	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS
2.1.1.01.01.001.08	**211010100108**	**2110101001**	**PRESTACIONES SOCIALES**
2.1.1.01.01.001.08.01	21101010010801	211010100108	PRIMA DE NAVIDAD
2.1.1.01.01.001.08.02	21101010010802	211010100108	PRIMA DE VACACIONES
2.1.1.01.01.001.10	211010100110	2110101001	VIATICOS DE LOS FUNCIONARIOS EN COMISION
2.1.1.01.02	**2110102**	**21101**	**CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA**
2.1.1.01.02.001	2110102001	2110102	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES
2.1.1.01.02.002	2110102002	2110102	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
2.1.1.01.02.003	**2110102003**	**2110102**	**APORTES DE CESANTIAS**
2.1.1.01.02.003.01	211010200301	2110102003	APORTES DE CESANTIAS
2.1.1.01.02.003.02	211010200302	2110102003	INTERESES DE CESANTIAS
2.1.1.01.02.004	2110102004	2110102	APORTES A CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR
2.1.1.01.02.005	2110102005	2110102	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES
2.1.1.01.02.006	2110102006	2110102	APORTES AL ICBF
2.1.1.01.02.007	2110102007	2110102	APORTES AL SENA
2.1.1.01.03.001	**2110103001**	**2110103**	**PRESTACIONES SOCIALES**
2.1.1.01.03.001.01	211010300101	2110103001	VACACIONES
2.1.1.01.03.001.03	211010300103	2110103001	BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION
2.1.1.01.03.069	2110103069	2110103	APOYO DE SOSTENIMIENTO APRENDICES SENA
2.1.2.02.02.008	**2120202008**	**2120202**	**SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS DE PRODUCCION**
2.1.2.02.02.008.01	212020200801	2120202008	SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS DE PRODUCCION - honorarios

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

2.1.2.02.02.008.02	212020200802	2120202008	SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS DE PRODUCCION - remuneración servicios técnicos
2.1.2.02.02.009	**2120202009**	**2120202**	**SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES**
2.1.2.02.02.009.01	212020200901	2120202009	SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES CAPACITACION BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS
2.1.2.02.02.009.02	212020200902	2120202009	SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.4 Sistemas de información

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA, cuenta con un software de aplicación contable, financiero y administrativo, programa MAX, (donde se maneja la nómina de la entidad y la nómina electrónica); la cual nos permite mantener actualizada la Planta de Personal y los pagos por concepto de prestaciones sociales.

4.5 Manual de funciones

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA, según la Planta de Cargos aprobada, cuenta con sus respectivos manuales de funciones para cada cargo especifico actualizado, dando aplicación a lo contenido en el Decreto 815 de 2018

Por lo anterior se comparte la codificación del Manual de Funciones de cada cargo el cual puede ser visualizado en la página web de la entidad:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIFICACION
NIVEL DIRECTIVO	
Gerente General de Entidad descentralizada	M-RH-01
NIVEL ASESOR	
Jefe Oficina Asesora Control Interno	M-RH-02
NIVEL PROFESIONAL	
Profesional Especializado.	M-RH-03
Profesional Especializado.	M-RH-04
Profesional Universitario	M-RH-05

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Profesional Universitario.	M-RH-06
Profesional Universitario	M-RH-07
NIVEL TECNICO	
Técnico Administrativo.	M-RH-08
Técnico Operativo. (9)	M-RH-09
NIVEL ASISTENCIAL	
Auxiliar Administrativo.	M-RH-10
Auxiliar Administrativo.	M-RH-11
Auxiliar Administrativo.	M-RH-12
Auxiliar Administrativo.	M-RH-13
Operario auxiliar de pre inspección	M-RH-14
Auxiliar de Servicios Generales.	M-RH-15
Auxiliar de Servicios Generales.	M-RH-16

5. Diagnósticos

5.1 Necesidades de capacitación según requerimiento de jefes de área

Para la conformación del Plan de Capacitación de la vigencia 2022, 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 2022
- Taller información exógena
- Evaluación financiera de proyectos

PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL:

- Inducción y Reinducción
- Diplomado en contratación estatal
- Liderazgo organizacional (Todo el personal)
- Gestión del riesgo psicosocial (Todo el personal)
- Trabajo en equipo (Todo el personal)
- Capacitación en procedimiento de aplicación de las TRD (Todo el personal)
- Brigada de emergencia (Todo el personal)

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

- Atención al cliente (Todo el personal)

PROCESO OPERATIVO

- Auditoria en SG SST
- Plan estratégico en seguridad vial
- Métodos de inspección motocicletas NTC 90
- Métodos de inspección livianos y pesados NTC 91
- Métodos de inspección motocarros NTC 92
- Preparación del ítem de inspección
- Curso de 160 horas en revisión técnico-mecánica y emisiones contaminantes
- Curso recurrente en RTM - EC
- Formación en auditoria 17020 (jefes de procesos)
- Formación en sistemas integrados de gestión (Todo el personal)
- Auditoria en sistemas integrados de gestión (jefes de procesos)

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 incluye al núcleo familiar de cada uno.

El principal objetivo de implementar el Plan de bienestar social es mejorar las condiciones del desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; permitiendo el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del funcionario con la entidad.

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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Por lo tanto, a continuación, se comparte el diagnóstico de la medición del clima organizacional y el Plan de Bienestar Social Vigencia 2021 realizado a 18 funcionarios del Centro de Diagnostico Automotor de Palmira Limitada:

	SI	NO
¿Considera usted que el clima organizacional según las actividades ejecutadas en el Plan de Bienestar Social 2021ha mejorado?	16	2

Los funcionarios que contestaron negativamente refieren que tienten carga laboral lo cual se implementaran acciones que mejoren esta situación.

Según las encuestas realizadas a los funcionarios se destaca que a pesar de que se ha mejorado notoriamente las relacionas labores entre compañeros, se está presentando estrés por el alto flujo de trabajo tanto en el área administrativa como operativa, por ende, se propone a los funcionarios una serie de actividades a implementar y este es el consolidado obtenido:

- ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en el CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA dentro de los siguientes Programas?

A. Deportivos:	
Fútbol	3
Bolos	2
Tenis de mesa	1
Natación	1
Rana	1
Gimnasio	9
NO CONTESTA	1

B. Recreativos y vacacionales	
Caminatas ecológicas	4
Vacaciones recreativas hijos	2
Campamentos juveniles	0
Paseos Familiares	10
FINCA RECREATIVA	1
NO CONTESTA	1

C. Artísticos y Culturales	
Cine foros	4
Teatro	2
Danzas	1
Visita a museos	9
NO CONTESTA	2

D. Preparación Pre pensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?	
Charlas informativas sobre el trámite pensional	7
Conferencias Motivacionales	2
Actividad de integración /Salida Recreativa	6
NO CONTESTA	3

E. Promoción y prevención de la Salud	
Salud Oral	2
Prevención cardiovascular	3
Prevención Cáncer	1
Manejo del stress	10
Brigadas de emergencia	1
Nutrición	1

F. Capacitación informal en artes y artesanías	
¿Le gustaría participar en un curso de manualidades y /o artesanías?	
NO	9
SÍ	9

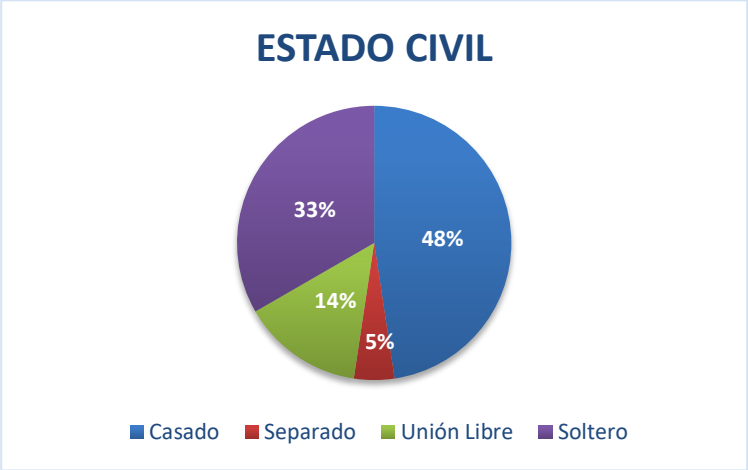
H. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por Caja de Compensación Familiar u otras entidades	
Si	13
No	4
NO CONTESTA	1

De acuerdo con los resultados obtenidos, el Centro de Diagnostico Automotor de Palmira Limitada tendrá en cuenta las actividades predominantes al momento de realizar el Plan de Bienestar Social y capacitación para la presente vigencia.

5.4 Análisis de la caracterización del talento humano

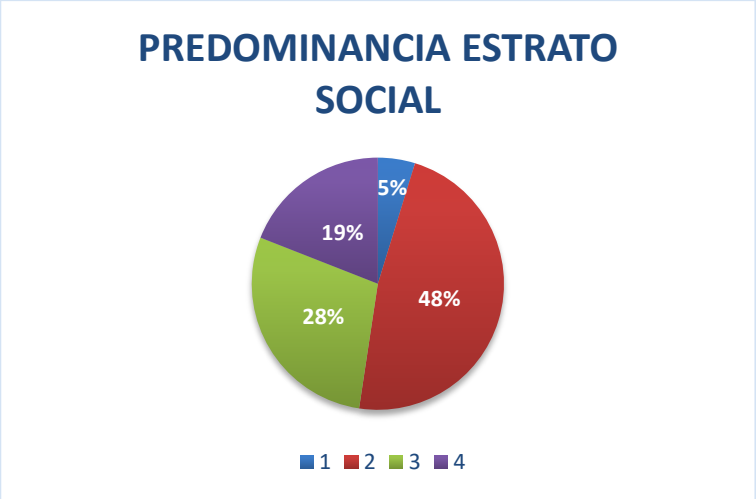
Se actualizo el perfil sociodemográfico de los funcionarios del Centro de Diagnostico Automotor de Palmira Limitada, con fecha diciembre 30 de 2021, arrojando los siguientes resultados.

ESTADO CIVIL	CANTIDAD
Casado	10
Separado	1
Unión Libre	3
Soltero	7
TOTAL	**21**

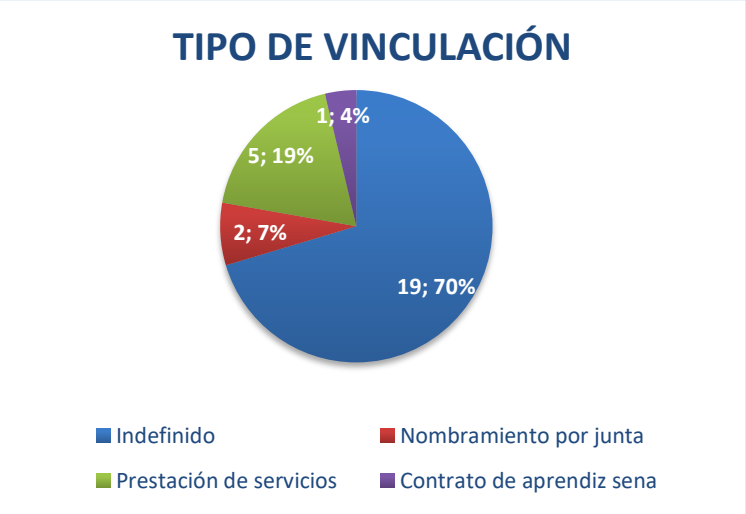


Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

ESTRATO SOCIAL	CANTIDAD
1	1
2	10
3	6
4	4

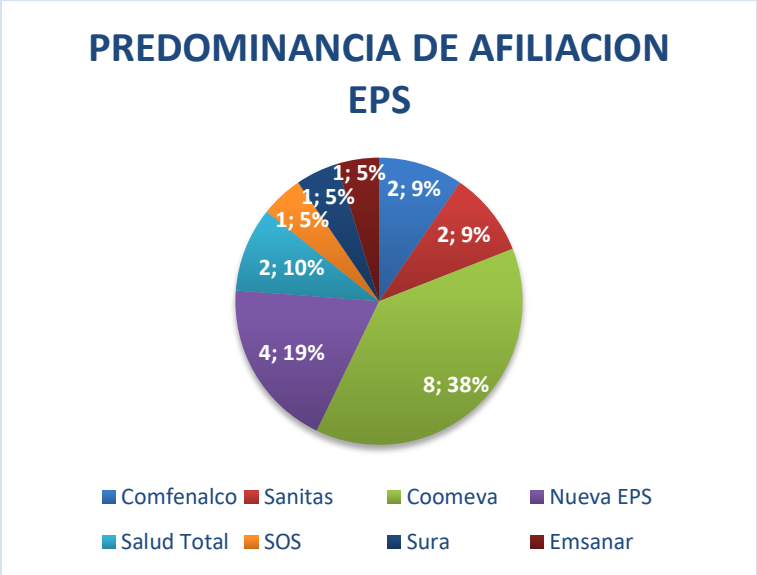


TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
Indefinido	19
Nombramiento por junta	2
Prestación de servicios	5
Contrato de aprendiz sena	1

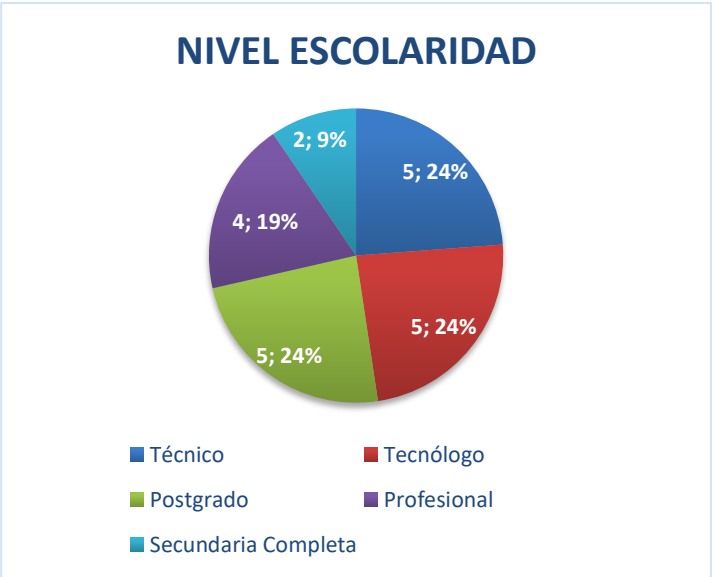


Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

EPS	VINCULADOS POR EPS
Comfenalco	2
Sanitas	2
Coomeva	8
Nueva EPS	4
Salud Total	2
SOS	1
Sura	1
Emsanar	1



ESCOLARIDAD	CANTIDAD
Técnico	5
Tecnólogo	5
Postgrado	5
Profesional	4
Secundaria Completa	2



Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

6. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA, promueve espacios de capacitación constante a sus funcionarios logrando que cada uno crezca de manera profesional, laboral y personal conllevando a que la Entidad cuente con un talento humano feliz, comprometido, transparente, idóneo e íntegro, con sentido de pertenencia contribuyendo al cumplimiento de la Misión, Visión y objetivos institucionales.

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 CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA., 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 CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA., es una empresa de economía mixta que no posee carrera administrativa, teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para la vigencia 2022, el cual se proyectó y aprobó con la planta global aprobada, en el momento existen las siguientes vacantes.

DENOMINACION DEL EMPLEO	***Nro. DE VACANTES EN EL CARGO***	***GRADO***	***CODIGO***	***CODIFICACION***
NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo. (9)	2	01	314	M-RH-09
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo.	1	01	407	M-RH-12

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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, artística y/o cultural	Actividades de integración familiar Charlas didácticas
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 por cumplimiento de meta comercial % alto en evaluación de desempeño Compañero del mes
CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD	Armonizar el clima laboral e influir en la integración	Celebrar día de amor y amistad entre los funcionarios CDAP
DIA DE LOS NIÑOS	Transmitir los valores corporativos y desarrollar una relación más cercana con los hijos de los funcionarios.	Detalle para cada hijo de funcionarios de la entidad
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación	Actividad deportiva por 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. Dia SPA
INTEGRACION	Fortalecimiento trabajo en equipo e integración	Capacitación e integración por medio de actividades Novenas decembrinas Salidas recreativas
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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

7.4 Plan de capacitación

PLAN DE CAPACITACIÓN 2022
TEMATICA
Actualización Tributaria 2022
Taller información exógena
Evaluación financiera de proyectos
Inducción y Reinducción
Diplomado en contratación estatal
Liderazgo organizacional
Gestión del riesgo psicosocial
Trabajo en equipo
Capacitación en procedimiento de aplicación de las TRD
Atención al cliente
Brigada de emergencia
Auditoria en SG SST
Charlas informativas sobre el trámite pensional
Charlas programas de vivienda (caja de compensación)
Plan estratégico en seguridad vial
Métodos de inspección motocicletas NTC 90
Métodos de inspección livianos y pesados NTC 91
Métodos de inspección motocarros NTC 92
Preparación del ítem de inspección
Curso de 160 horas en revisión técnico-mecánica y emisiones contaminantes
Curso recurrente en RTM - EC
Formación en auditoria 17020
Formación en sistemas integrados de gestión
Auditoria en sistemas integrados de gestión

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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

RESPONSABLE DEL SGSST	Revisión documento del responsable del SG-SST - es una persona que acredita formación en SGSST
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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

REVISION POR LA DIRECCION	Evaluación de los objetivos, metas e indicadores establecidos, Resultados de auditoria, cambios en los procesos

7.6 Inducción y Reinducción

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA, 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 a adelantar las gestiones necesarias para el desarrollo de este, 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 CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA., 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 CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA., 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.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Se implementan valores éticos los cuales hacen parte del Código de Integridad del CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA., 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.
Respeto
Diligencia
Justicia
Solidaridad
Transparencia

7.10 Gestión de conocimiento

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA., 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 página web.

7.11 Gestión del cambio

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA, 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,

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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.

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 2022" 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 CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA 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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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.

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 u otra situación potenciales 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".