Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

GIOVANNI JOSE STORINO PAZ
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 2024

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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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

la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, estará enfocada en adicionar valor a las actividades del ciclo de vida de talento humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

Para llevar a cabo estas actividades seguiremos los lineamientos enmarcados en el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, como la dimensión más importante en las entidades y organizaciones.

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
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
2018	Decreto 612	Departamento Administrativo de la función pública	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.	2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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
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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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.

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al desarrollo integral de las capacidades y competencias de cada funcionario fomentando la calidad en la prestación del servicio, siguiendo las políticas y procedimientos internos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
2. Propiciar escenarios necesarios para crear un ambiente laboral saludable.
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:

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:

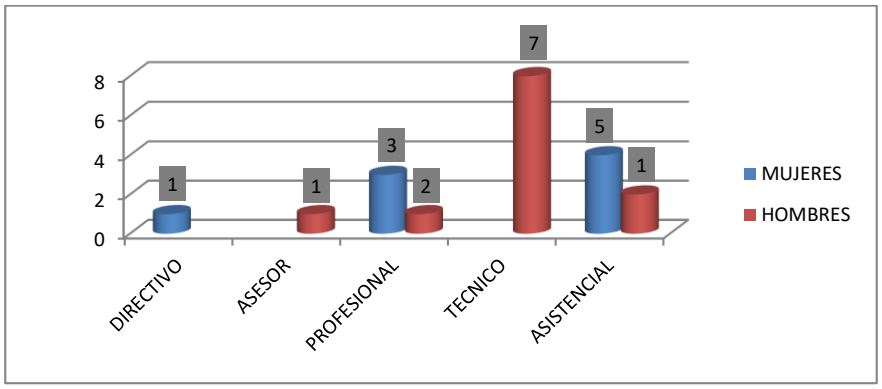
Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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
TÉCNICO	
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

4.1.1. Cargos ocupados por funcionarios:

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

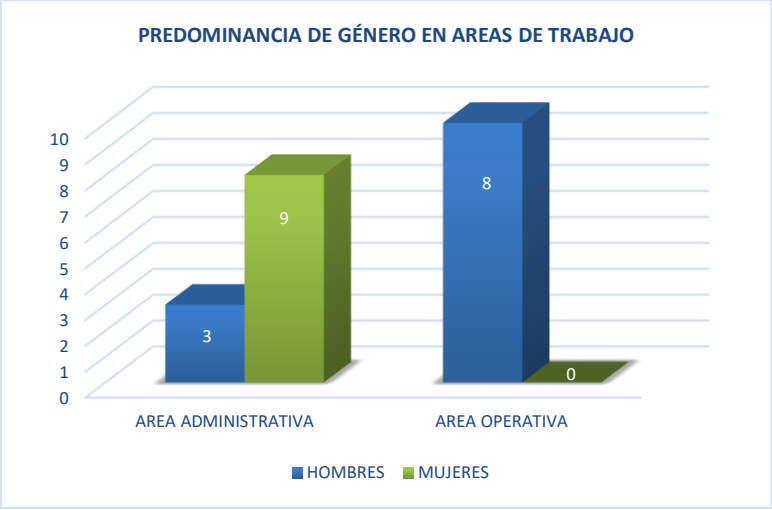
NIVEL JERÁRQUICO (MUJERES Y HOMBRES)



	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESINAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
MUJERES	1		3		5
HOMBRES		1	2	7	1

4.2 Predominancia de género según área

GENERO	AREA ADMINISTRATIVA	AREA OPERATIVA	TOTAL FUNCIONARIOS
HOMBRES	4	7	11
MUJERES	9	0	9



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

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.

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.

Por otro lado, en el mes de diciembre de 2022, se implementó el uso de la plataforma **TRELLO,** la cual, es una herramienta visual que permite a los equipos gestionar cualquier tipo de proyecto y flujo de trabajo, así como supervisar tareas. Añade archivos, checklists o incluso automatizaciones personalizados, todo según las necesidades del equipo de trabajo, adicionalmente esta plataforma funciona como ventanilla única de la entidad.

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 2024, 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 2024
- Excel Básico – Intermedio.
- Atención al cliente.

PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL:

- Reinducción en misión y visión de la entidad.
- Desarrollo de nuevas estrategias comerciales.
- Comunicación equipos de trabajo.
- Competencias ciudadanas en la seguridad vial.
- Aplicación de técnicas para la creación de redes de valor.
- Contratación estatal y licitaciones

PROCESO OPERATIVO

- "SO/IEC 17020:2012 - CEA 3.0-01 V4 - ILAC P15:05/2020 Análisis normativo y auditoría interna."
- Gestión Metrológica

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

- Curso de RTM y EC en CDA r/ recurrente de 60 Horas
- Nuevas tecnologías donde se incluya Sistema Eléctrico, sensores, vehículos híbridos de acuerdo al alcance del CDA.
- Trabajo en Equipo
- Métodos de inspección como lo es la NTC 4983 de 2012, NTC 5365 de 2012, NTC 4231 de 2012, NTC 5375 de 2012 y demás documentos a los que se hace referencia en éste, adicionando a los que se tiene documentado lo relacionado con Resoluciones para la inspección de los cinturones de seguridad, dispositivos de control de velocidad, salidas de emergencia, cintas retro reflectivas, entre otros), Resolución 0762 de 2022 y demás normatividad aplicable.

5.2 Medición Clima Organizacional según Plan de bienestar Social

La medición del clima organización es uno de los principales pilares de la gestión del talento humano, pues permite tener una herramienta que mide el grado de satisfacción y comodidad que sienten los funcionarios dentro de la empresa.

Ahora bien, tener en cuenta este aspecto para la creación del plan de bienestar social y reconocimiento laboral es vital, la ejecución e interpretación de la herramienta nos ofrece ciertas ventajas como lo son:

- **Desarrollar capacidades y habilidades para el trabajo en equipo**: aunque suene muy corriente, no todos saben trabajar en equipo y se desconoce la importancia de trabajar conjuntamente con otras personas para un mismo fin, sin embargo, esta es la clave para ejecutar labores de forma armoniosa y tener un grupo de trabajo sólido y que mejor forma de conocer las debilidades y fortalezas de los funcionarios si no es aplicando esta herramienta y actuando en pro del desarrollo de capacidades y habilidades de cada uno.
- Al desarrollar el punto anterior, la entidad crea **equipos de trabajo motivados conllevando al aumento de productividad y disminución de ausentismo laboral**: al desarrollar las capacidades y habilidades de los funcionarios, logramos que todos los funcionarios se sientan más útiles en las tareas encomendadas, por ende, se sentirán más motivados y felices, sabiendo que todo grano de arena que aporte cada uno será tenido en cuenta, lo que significa el aumento de productividad y disminución de ausentismo laboral.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Por lo anteriormente dicho, se comparte el Plan de bienestar social implementado y ejecutado en la vigencia 2023 y el diagnóstico de la medición del clima organizacional, insumo que se adjunta al presente Plan para la elaboración del P.B.S y R.L de la vigencia 2024 (Ver punto 7.3).

Plan de bienestar social ejecutado vigencia 2023:

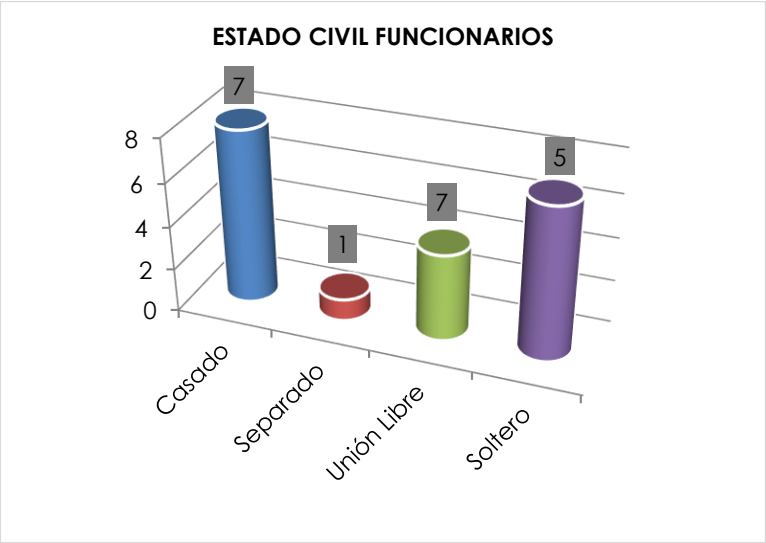
Encuesta del clima organizacional

1. El clima de trabajo con sus compañeros es agradable?
¿SI _15_ NO _1_ ¿Por qué considera que no es agradable? Solo un funcionario contesto que no debido a que tinen una jornada laboral diferente y a veces hay sobrecargo de trabajo
2. Sus jefes le tratan con amabilidad?
SI_16 NO _0_
3. Cree qué sus jefes son muy exigentes?
SI _15_ NO_1_
4. Tiene problemas con alguno de sus compañeros?
¿SI _1_NO _15_ ¿Por qué? El funcionario refiere que no hay clima laboral optimo y por ende no hay compañerismo
5. Considera que tiene buena comunicación con su jefe inmediato?
¿SI_12_ NO _3_ ¿Por qué considera que no es buena? Los funcionarios expresan que hace falta más comunicación
6. Se siente satisfecho con el ambiente laboral de la Empresa?
Satisfecho _14_
¿Insatisfecho _3__
¿Por qué? Los funcionarios que respondieron que se encuentran insatisfechos, manifiestan que debería haber más unión compañerismo y comunicación.

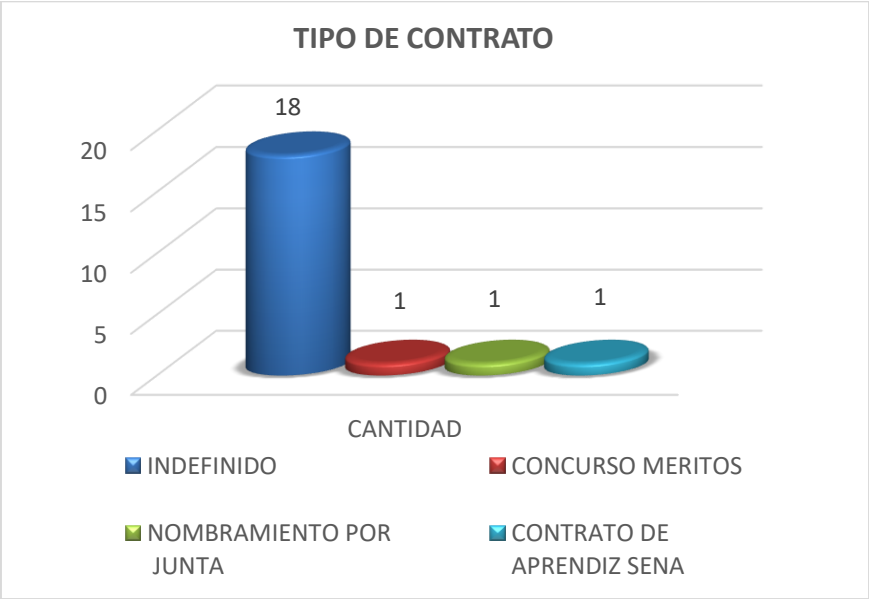
Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

5.4 Análisis de la caracterización del talento humano

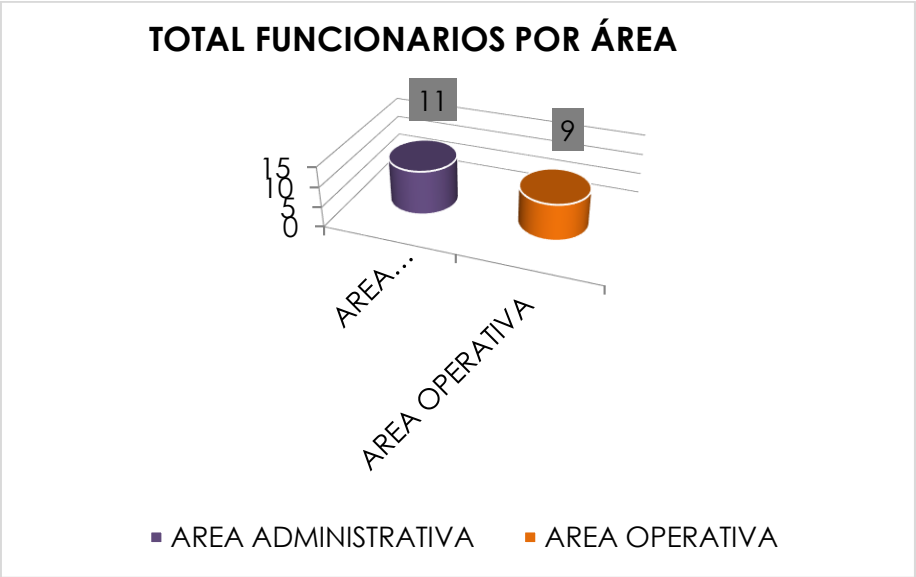
Se actualizo el perfil sociodemográfico de los funcionarios del Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira Limitada, con fecha diciembre 30 de 2023, arrojando los siguientes resultados.



Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira



Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira



6. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

El CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE PALMIRA LIMITADA, gestiona ambientes óptimos de trabajo con el fin de contar con funcionarios competentes cuyo desempeño sea eficiente y eficaz contribuyendo al cumplimiento de la Misión, Visión y objetivos institucionales.

7. Plan Estratégico de Talento Humano

7.1 Plan de previsión de recursos humanos

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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 2024, 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)	3	01	314	M-RH-09
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Servicios Generales (Mensajero).	1	01	407	M-RH-12

7.3 Plan de bienestar social y reconocimiento laboral.

- Actividades deportivas.
- Actividades Artísticas y Culturales.
- Día de la familia.
- Día de la Niñez y la Recreación.
- Reconocimiento y felicitación por matrimonio.
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida.
- Reconocimientos por el buen desempeño.
- Celebración de cumpleaños.
- Entorno Laboral Saludable.
- Cuidando al medio ambiente "Subete a la bici".
- Actividades recreativas y vacacionales.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

- Salario emocional.
- Promoción y prevención en salud.
- Promoción Programas de Vivienda.

7.4 Plan de capacitación

PLAN DE CAPACITACIÓN 2024
TEMATICA
PROCESO FINANCIERO Actualización Tributaria 2024 Excel Básico e Intermedio Atención al cliente PROCESO ADMINISTRATIVO Y GERENCIAL: Reinducción en misión y visión de la entidad. Desarrollo de nuevas estrategias comerciales. Comunicación equipos de trabajo. Competencias ciudadanas en la seguridad vial. Aplicación de técnicas para la creación de redes de valor. Contratación estatal y licitaciones PROCESO OPERATIVO "SO/IEC 17020:2012 - CEA 3.0-01 V4 - ILAC P15:05/2020 Análisis normativo y auditoría interna." Gestión Metrológica Curso de RTM y EC en CDA r/ recurrente de 60 Horas Nuevas tecnologías donde se incluya Sistema Eléctrico, sensores, vehículos híbridos de acuerdo al alcance del CDA. Trabajo en Equipo Métodos de inspección como lo es la NTC 4983 de 2012, NTC 5365 de 2012, NTC 4231 de 2012, NTC 5375 de 2012 y demás documentos a los que se hace referencia en éste, adicionando a los que se tiene documentado lo relacionado con Resoluciones para la inspección de los cinturones de seguridad, dispositivos de control de velocidad, salidas de emergencia, cintas retro reflectivas, entre otros), Resolución 0762 de 2022 y demás normatividad aplicable.

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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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
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
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 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 a la 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.

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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

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, 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:

Plan de Capacitaciones
Plan de Bienestar social y reconocimiento laboral

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

Plan de seguridad y salud en el trabajo (el cual está a cargo del coordinador de sistemas integrados de gestión, sin embargo, hay actividades que se realizan conjuntamente con la dirección de servicios administrativos)

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 2024" y el "Plan Estratégico Institucional 2023 - 2027".

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 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.

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

- Informes de Auto Evaluación (Gestión y Control).
- Revisiones por la Dirección.
- Informes entes externos (Órganos de Control)
- Veedurías ciudadanas, etc.).
- Matriz de riesgos.

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

Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira

revisión por la dirección, para determinar si hay necesidades u oportunidades que deben considerarse como parte de la mejora continua".