



diagnostic[✓]centro

**Plan DE PREVISION
TALENTO HUMANO**

2024

Dirección Financiera Administrativa

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos el Diagnosticentro SAS contrasta los requerimientos de personal con la disponibilidad interna con la que se cuenta actualmente de acuerdo a la Planta de personal aprobada mediante Resolución No. 146 del 31 de diciembre del 2012, a fin de proponer las medidas e identificar los costos asociados a las necesidades que se evidencian permitiendo una operación más eficiente de los procesos.

Lo anterior, en atención al artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...). De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.

Dentro de las Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, se encuentra la Dimensión 1 denominada "Talento Humano" la cual se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca, de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado y las funciones de la entidad.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. OBJETIVOS

- 1.1 GENERAL: Establecer la disponibilidad del personal necesario para que el Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS desarrolle su objeto social a través de sus procesos misionales y de apoyo de manera eficiente y eficaz que le permita ser más competitivo en el mercado de las RTMyEC y Comercialización de Combustibles.
- 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS: El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
 - Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
 - Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

2. PLANTA DE PERSONAL DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA SAS.

La planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS conformada por un total de veintinueve (29) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por proceso y clasificación del empleo:

GERENCIA:

#	CANTIDAD	CARGO	CLASIF	COD	GR
1	1	GERENTE	PF	039	06
2	1	ASESOR DE CONTROL INTERNO Y CALIDAD	Periodo Fijo.	105	02
3	1	SECRETARIA EJECUTIVA	T.O.	425	06
TOTAL	3				

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

#	CANTIDAD	CARGO	CLASIF	COD	GR
4	1	DIRECTOR FINANCIERO ADMINISTRATIVO	LNyR	009	03
5	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO -CONTADOR	T.O.	219	02

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

7	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - CAJERO	T.O.	407	04
8	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, MENSAJERÍA, MANTENIMIENTO Y ALMACÉN	T.O.	407	02
9	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	T.O.	470	02
TOTAL	5				

DIAGNOSTICO AUTOMOTOR:

#	CANTIDAD	CARGO	CLASIF	COD	GR
10	1	DIRECTOR TÉCNICO	LNyR	009	01
11	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	T.O.	407	04
12	3	INSPECTOR DE PISTA ESPECIALIZADO	T.O.	410	04
13	2	INSPECTOR DE PISTA ORDINARIO	T.O.	410	03
14	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO -DIGITACIÓN	T.O.	407	04
TOTAL	8				

ESTACIÓN DE SERVICIO:

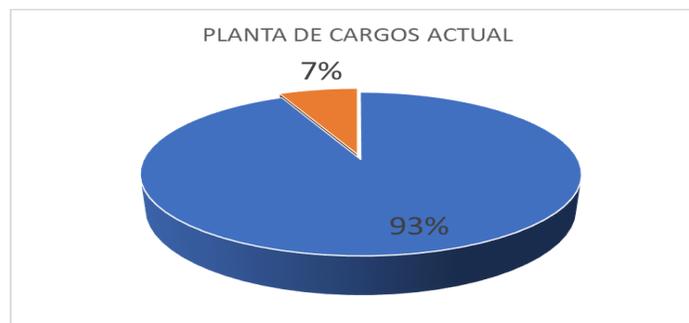
#	CANTIDAD	CARGO	CLASIF	COD	GR
15	1	ADMINISTRADOR ESTACIÓN DE SERVICIO	LNyR	006	01
16	1	SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE	T.O.	440	05
17	11	OPERARIO ISLERO	T.O.	487	01
TOTAL	13				

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico

NIVEL DEL EMPLEO	Acta de nombramiento por periodo	Libre Nombramiento y Remoción	Contrato trabajador oficial
DIRECTIVO	2	3	0
ADMINISTRATIVO	0	0	2
PROFESIONAL	0	0	1
ASISTENCIAL	0	0	21

3. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

De los 29 empleos que componen la planta de personal del Diagnosticentro SAS, se encuentran provistos 27 de ellos, lo que equivale a un 93% de provisión de la planta. Es decir, que al 31 de diciembre de 2023 se encontraban pendientes de cubrir 2 vacantes (7%)



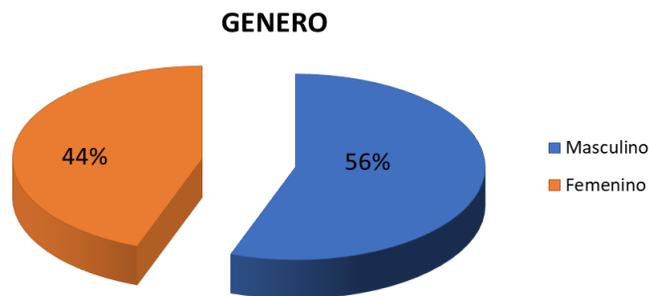
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3.1 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GENERO PERSONAL DE NÓMINA

GENERO

Actualizado: DICIEMBRE 2023

GENERO	CANTIDAD	%
Masculino	15	56%
Femenino	12	44%
TOTAL	27	100%



La gráfica muestra que, del total de funcionarios de toda la empresa, el 56% hombres y el 44% Mujeres, con una distribución muy similar en cada uno de los procesos misionales y de apoyo. Este indicador, obedece a que el mayor número de personal de la empresa se encuentra concentrado en los procesos operativos como es la Comercialización de Combustibles y Lubricantes y las Revisiones Técnico Mecánicas, en donde regularmente se emplean hombres, con algunas excepciones en la estación de servicio en la cual se encuentran empleadas 4 mujeres en la venta de combustibles.

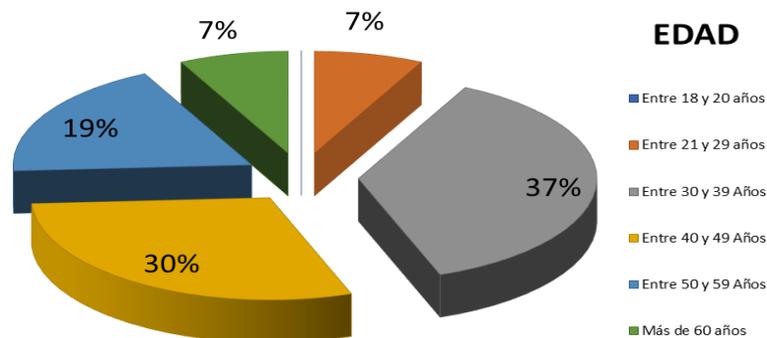
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR EDAD

EDAD PROMEDIO (Personal de Nómina + Contratistas)

Actualizado: DICIEMBRE 2023

NIVEL	CANTIDAD	%
Entre 18 y 20 años	0	0%
Entre 21 y 29 años	2	7%
Entre 30 y 39 Años	10	37%
Entre 40 y 49 Años	8	30%
Entre 50 y 59 Años	5	19%
Más de 60 años	2	7%
TOTAL	27	100%

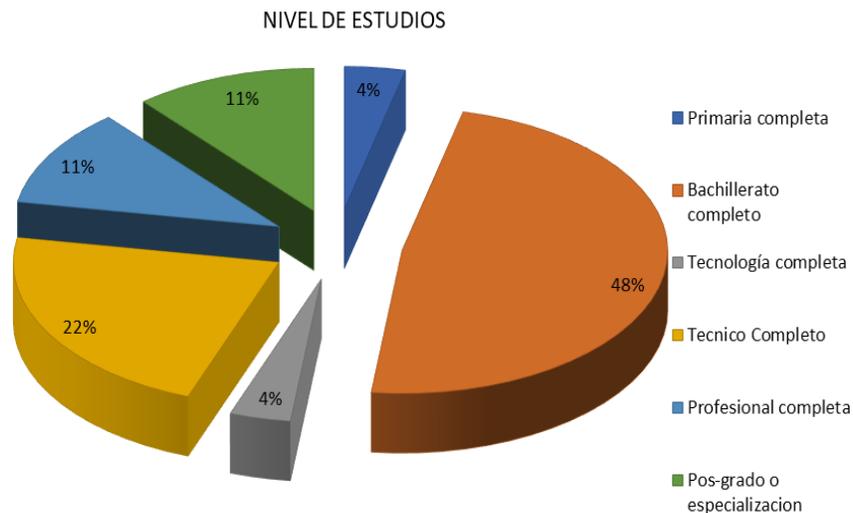


El gráfico muestra las edades del total de todos los funcionarios de Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS, el 93% de los funcionarios tienen más de 30 años de edad y solo el 7% se encuentra entre los 18 y 29 años de edad. Analizada las características del servicio se puede deducir, que el nivel de requisitos y experiencia que se requiere en los diferentes procesos hacen que los funcionarios oscilen entre estas edades.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3.3 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL EDUCATIVO

NIVEL DE ESTUDIOS		
Actualizado: DICIEMBRE 2023		
NIVEL	CANTIDAD	%
Primaria completa	1	4%
Bachillerato completo	13	48%
Tecnología completa	1	4%
Tecnico Completo	6	22%
Profesional completa	3	11%
Pos-grado o especialización	3	11%
TOTAL	27	100%



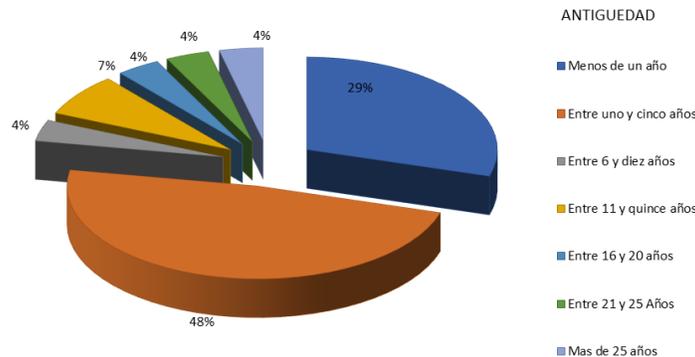
El gráfico muestra el nivel académico de todos los funcionarios del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda encontrando que, el 4% del personal curso primaria completa, el 48% bachillerato completo, el 4% tecnología, el 11% profesional completo y el 11% tiene posgrado. El mayor porcentaje correspondiente a bachilleres obedece a que el mayor número de funcionarios

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

está concentrado en los procesos operativos (Revisiones técnico Mecánicas y venta de combustible), siendo este el requisito mínimo en los cargos de isleros.

3.4 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD		
Actualizado: DICIEMBRE 2023		
NIVEL	CANTIDAD	%
Menos de un año	8	30%
Entre uno y cinco años	13	48%
Entre 6 y diez años	1	4%
Entre 11 y quince años	2	7%
Entre 16 y 20 años	1	4%
Entre 21 y 25 Años	1	4%
Mas de 25 años	1	4%
TOTAL	27	100%



4. PLANTA DE PERSONAL POR PROCESOS

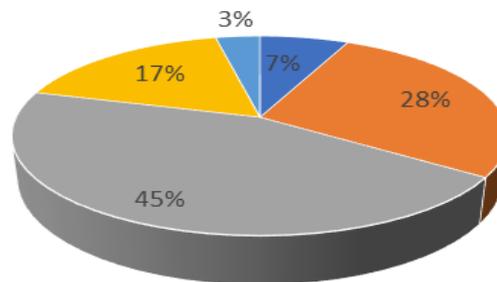
Un proceso es entendido como un conjunto de actividades que están interrelacionadas y que pueden interactuar entre sí. Para el caso del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS se identifican dos procesos misionales en su mapa del sistema de calidad (1.Comercialización de combustibles y lubricantes y 2. Revisión Técnico mecánica) los cuales corresponden a la misión u objeto social de la empresa identificada claramente en los estatutos y en el registro de cámara

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

de comercio; cuenta adicionalmente con procesos de apoyo como es Financiero, Administrativo, de Gestión Estratégica y Mejoramiento Continuo. Cada proceso tiene asignado una cantidad de personal así:

PROCESO	CANTIDAD	%
PROCESO ESTRATEGICO	2	7%
PROCESO MISIONAL RTMyEC	8	28%
PROCESO MISIONAL COMERCIALIZACION COMBUSTIBLES	13	45%
PROCESO DE APOYO FINANCIERO Y ADM	5	17%
PROCESO MEJORAMIENTO CONTINUO	1	3%
TOTAL	29	100%

PERSONAL POR PROCESOS



- PROCESO ESTRATEGICO
- PROCESO MISIONAL RTMyEC
- PROCESO MISIONAL COMERCIALIZACION COMBUSTIBLES
- PROCESO DE APOYO FINANCIERO Y ADM
- PROCESO MEJORAMIENTO CONTINUO

La gráfica muestra que, del total de 29 funcionarios de la empresa, el 73% corresponde a los procesos misionales (Comercialización de Combustibles y Diagnostico Automotor), el 10% los procesos Gestión Gerencial y mejoramiento continuo y el 17% a los procesos de apoyo (financiero administrativo).

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5. DATOS ESTADISTICOS

5.1 ROTACION DE PERSONAL

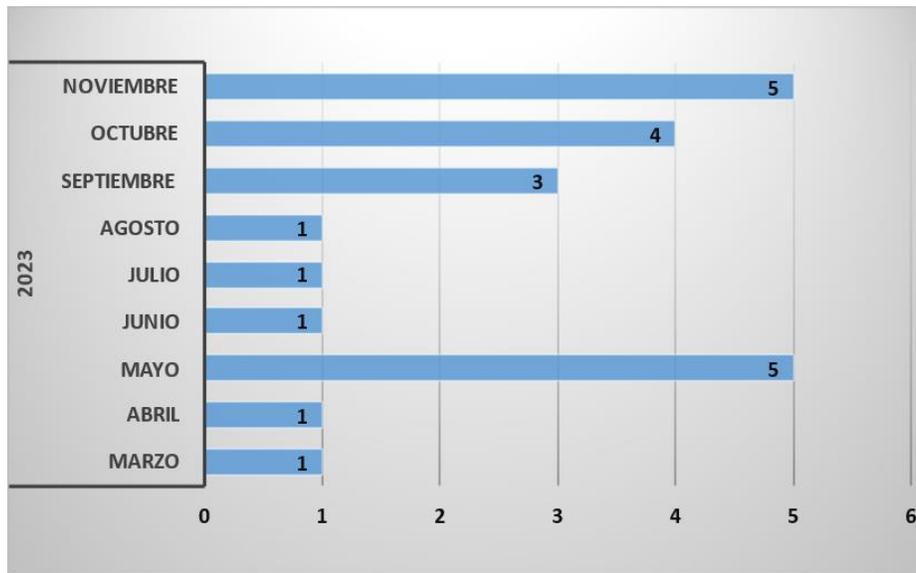
Analizados los datos de ingreso y retiro se puede evidenciar que el proceso que presenta mayor rotación es el cargo de Operario Islero que corresponde al personal operativo de la Estación de Servicio lo que puede generarse por las responsabilidades de manejo de dinero, la exigencia de las actividades continuas durante la jornada laboral. Igualmente, la modalidad de contratación de terminación del contrato cada 6 meses conllevan a un alto el nivel de rotación.

5.2 AUSENTISMO

5.2.1 Ausentismo por mes

TIPO DE AUSENTISMO (Todas)	
Etiquetas de fila	Cuenta de NOMBRE DEL MES
2023	22
MARZO	1
ABRIL	1
MAYO	5
JUNIO	1
JULIO	1
AGOSTO	1
SEPTIEMBRE	3
OCTUBRE	4
NOVIEMBRE	5
Total general	22

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

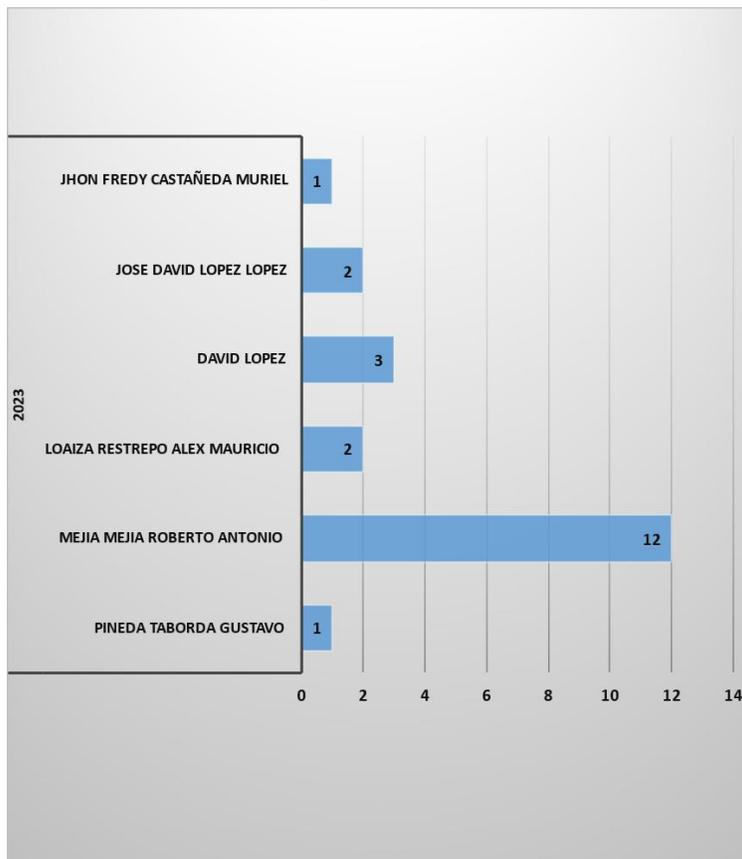


5.2.2 Ausentismo por reincidencia

CLASE DE AUSENTISMO	ENFERMEDAD GENERAL
TIPO DE AUSENTISMO	(Todas)

Etiquetas de fila	Cuenta de NOMBRE COMPLETO
2023	21
PINEDA TABORDA GUSTAVO	1
MEJIA MEJIA ROBERTO ANTONIO	12
LOAIZA RESTREPO ALEX MAURICIO	2
DAVID LOPEZ	3
JOSE DAVID LOPEZ LOPEZ	2
JHON FREDY CASTAÑEDA MURIEL	1
Total general	21

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



5.3 CONDICIONES DE SALUD DEL PERSONAL

Como puede evidenciarse en el numeral anterior el funcionario Roberto Antonio Mejia Mejia, inspector de Pista Especializado, ha presentado incapacidad superior a los 180 días, actualmente se encuentra a cargo del fondo de pensiones y se realizan las gestiones necesarias para determinar la situación actual.

Igualmente, según comunicación escrita a la Gerencia la funcionaria Luz Marina Ospina Cardona presenta condición especial de salud de seguimiento y controles médicos en oncología de varios años.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6. PROVISION DE EMPLEO

El Gerente del Centro de Diagnóstico Automotor de Empleo, conforme a las vacantes, envía las hojas de vida a la Dirección Financiera Administrativa para efectos de realizar la contratación conforme al procedimiento GA.24.6 PROCEDIMIENTO VINCULACION DE PERSONAL REVISIÓN: 6

7. DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL

Mediante la proyección del presupuesto para cada vigencia se proyectan los sueldos y salarios con todas las prestaciones sociales y parafiscales para la vigencia siguiente, y se provisionan los cargos adicionales que posiblemente puedan surgir de las necesidades de planta, no obstante, para aumentar la planta se requiere de un estudio técnico para que sea aprobado por la junta directiva.

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La empresa viene identificando deficiencias de personal en los procesos misionales y de apoyo, dado que se evidencian cargas laborales que se han venido supliendo con contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión; sin embargo, se hace necesario recomendar la elaboración de un diagnóstico, evaluación o estudio para determinar las necesidades de personal.

Desde este enfoque, el Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS presenta deficiencias en su estructura organizacional y como consecuencia una deficiencia en el desempeño de sus procesos; igualmente se debe considerar que el mercado de las revisiones técnico mecánicas y comercialización de combustibles, así como las normas que lo regulan, han evolucionado en los últimos cinco años; lo anterior, obliga a la empresa a un mejoramiento continuo, tanto en sus estructura, como en sus procesos y procedimientos, de tal forma que la hagan más competitiva y pueda permanecer en el mercado con resultados positivos para sus socios.

En la medida que se implementen acciones que lleven a un mejor desempeño de sus procesos y genere mayor aceptación dentro de los clientes actuales y potenciales hará que una de sus limitantes actuales como es los costos que genera aumentar su planta de personal a través de un mejoramiento de su estructura, se pueda superar con éxito y la empresa sea en el mediano plazo líder en el mercado de la distribución minorista de combustibles y la verificación del estado mecánico de los vehículos en la región.

Dado lo anterior, dentro del presupuesto para la vigencia 2024 se provisionaron recursos para atender las necesidades de nuevo personal en el caso que se contrate el estudio y sea aprobado por la Junta Directiva, las proyecciones se realizaron tomando como base estudio de proyecto de grado realizado por la Universidad libre en el año 2019, considerando que las condiciones no han cambiado significativamente.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2.1.1.01.01.001.01 Sueldo Básico		2024	
CANT	CARGO	SUELDOS	TOTAL MES
1	Profesional Universitario Recursos Humanos	3.248.000	3.248.000
1	Técnico en Sistemas	2.441.000	2.441.000
1	Auxiliar Administrativo Cajero	2.086.000	2.086.000
1	Auxiliar Contable	2.201.000	2.201.000
1	Técnico Operativo EDS	2.201.000	2.201.000

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO			2.1.1.01.01.001 Factores salariales comunes		2.1.1.01.01.001.008 Prestaciones sociales		2.1.01.03 Remuneraciones no constitutivas
NOMBRE DEL FUNCIONARIO VINCULADO CON CORTE A 31 SEPT	CARGO	C.C	2.11010100101 SUELDO BASICO (B)	2.11010100105 Auxilio de Transporte (A.T)	2.11010100108.0 Prima de Navidad (P.V) Servidores Públicos	2.11010100108.0 Prima de Vacaciones Servidores Públicos	2.110103.0010 Vacaciones (Promedio días 23) Servidores Público
Nuevo Cargo Profesional Rh	Profesional Univ Recursos H	1	3.248.000	0	3.383.333	1.624.000	2.490.133
Nuevo Cargo Tecnico Sistemas	Tecnico en Sistemas	1	2.441.000	132.404	2.680.630	1.286.702	1.972.943
Nuevo Cargo Aux Contable	Secretaria Auxiliar Contable	1	2.201.000	132.404	2.430.630	1.166.702	1.788.943
Nuevo Cargo Cajero	Auxiliar Administrativo	1	2.086.000	132.404	2.310.838	1.109.202	1.700.777
Nuevo Técnico Operativo Eds	Axiliar de Patios	1	2.201.000	132.404	2.430.630	1.166.702	1.788.943
TOTAL MES		5	12.177.000	529.617	13.236.060	6.353.309	9.741.740
TOTAL AÑO			146.124.000	6.355.409	13.236.060	6.353.309	9.741.740

9. PRÓXIMAS VACANTES POR EDAD DE JUBILACIÓN

Analizado el perfil sociodemográfico del personal vinculado con corte al 31 de diciembre del 2024, se evidencia que del total de los funcionarios uno se encuentra a menos de tres años de jubilación y corresponde a quien ocupa el cargo de Directora Financiera Administrativa.

Aprobó:



SAMIR ARLEY PALACIO BEDOYA
Gerente

Revisó: Luz Marina Ospina Cardona Directora Financiera Administrativa
Elaboró: Luz Adriana Alzate Cruz Contratista Profesional de Apoyo.