



diagnostic[✓]centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

Plan Estratégico Talento Humano

DIMENSIÓN MIPG: Talento Humano

2024

Dirección Financiera Administrativa

1. PRESENTACIÓN

A través del Plan Estratégico del Talento Humano, el Diagnosticentro S.A.S da a conocer a todos los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) las políticas que garantizan el cumplimiento de la misión institucional de manera articulada entre los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de mejoramiento continuo.

Para dar cumplimiento al presente plan, se tendrán en cuenta los objetivos estratégicos del Diagnosticentro S.A.S, los procesos y procedimientos normalizados en el Sistema de Gestión de Calidad establecidos para la administración y gestión adecuada del talento humano y demás directrices que rigen en el ejercicio del empleo público, desde su vinculación, ejecución de sus funciones y retiro, generando mecanismos de fortalecimiento de competencias laborales y clima organizacional para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2.1 Objetivo General:

Fortalecer y fomentar la gestión del talento humano generando conocimiento, habilidades y competencias que permitan un adecuado desarrollo de los objetivos institucionales.

2.2 Objetivos específicos:

- Liderar procesos de evaluación de desempeño anual a todos los servidores públicos (Empleados públicos y trabajadores oficiales) incentivando al mejoramiento continuo de los colaboradores.
- Liderar procesos de medición de ambiente laboral anual, a partir del cual se puedan generar estrategias de mejoramiento continuo a través de los planes institucionales de talento humano.
- Garantizar los mecanismos que aseguran una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de la implementación y sostenimiento del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.
- Formular y ejecutar un Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos el cual propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la venta de productos y prestación de los servicios.
- Garantizar la adecuada formación y competencias necesarias en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos a través de la formulación del PIC Plan Institucional de Capacitación.
- Propender por una adecuada administración de la nómina, seguridad social y reconocimiento de prestaciones de ley de los servidores públicos del Diagnosticentro S.A.S.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S

MISIÓN

Contribuir a la seguridad vial, a la revisión del estado de los vehículos y al cuidado del medio ambiente en Risaralda, a través de nuestra infraestructura, conocimiento técnico y equipo humano competente para realizar un diagnóstico confiable de las condiciones mecánicas, ambientales y de seguridad de los automotores. Así mismo, la comercialización de productos derivados del petróleo con calidad y buen servicio; logrando que nuestros usuarios puedan compartir un excelente momento y aumentando la satisfacción de su experiencia, que se sientan bien recibidos, atendidos, cuidados e informados, generando condiciones de bienestar social con un personal altamente calificado, bajo unos principios básicos de calidad, confiabilidad, oportunidad y responsabilidad

VISIÓN

Al 2026 el DIAGNOSTICENTRO estará posicionado dentro de las cinco empresas con mayores ventas de combustibles y de revisiones técnico mecánicas, siendo reconocida por nuestros usuarios como una marca protectora y amigable con el medio ambiente en el Departamento de Risaralda.

OBJETIVOS CORPORATIVOS

- Contribuir a la seguridad vial
- Contribuir en la conservación del medio ambiente
- Generar bienestar social institucional
- Generar rentabilidad

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Suministrar combustibles y lubricantes de manera oportuna y eficiente a los clientes garantizando su satisfacción
- Efectuar de manera eficiente las revisiones Técnico-mecánica y de Emisiones Contaminantes, al igual que los otros servicios prestados, procurando por la satisfacción permanente de los clientes
- Representar y Administrar de forma eficaz, eficiente y efectiva la entidad.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Administrar la adecuada vinculación y desvinculación de los servidores con apego a los requisitos establecidos en los manuales de funciones, procesos y procedimientos del Diagnosticentro SAS y en especial las normas que aplican para estos procesos.

4. JUSTIFICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano permite a las organizaciones identificar y desarrollar las habilidades y competencias de su personal, lo que a su vez puede mejorar la calidad del servicio y la satisfacción del cliente. Además, un plan estratégico de talento humano puede ayudar a las organizaciones a retener a su personal más valioso y atraer a nuevos talentos. En general, un plan estratégico de talento humano puede ser una herramienta valiosa para mejorar la eficiencia y la efectividad de una organización.

5. REFERENCIA NORMATIVA O MARCO LEGAL.

El marco normativo en el cual se fundamenta el Plan Estratégico del Talento Humano del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS es el siguiente:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Ley 1952 de 2019	2011 relacionadas con Derecho Disciplinario
Ley 1960 del 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Código de Integridad del Servidor Público 2021	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Ley 2088 del 2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

6. ALCANCE.

El Plan estratégico aplica a todos los empleos aprobados en la planta de cargos del Diagnosticentro S.A.S.

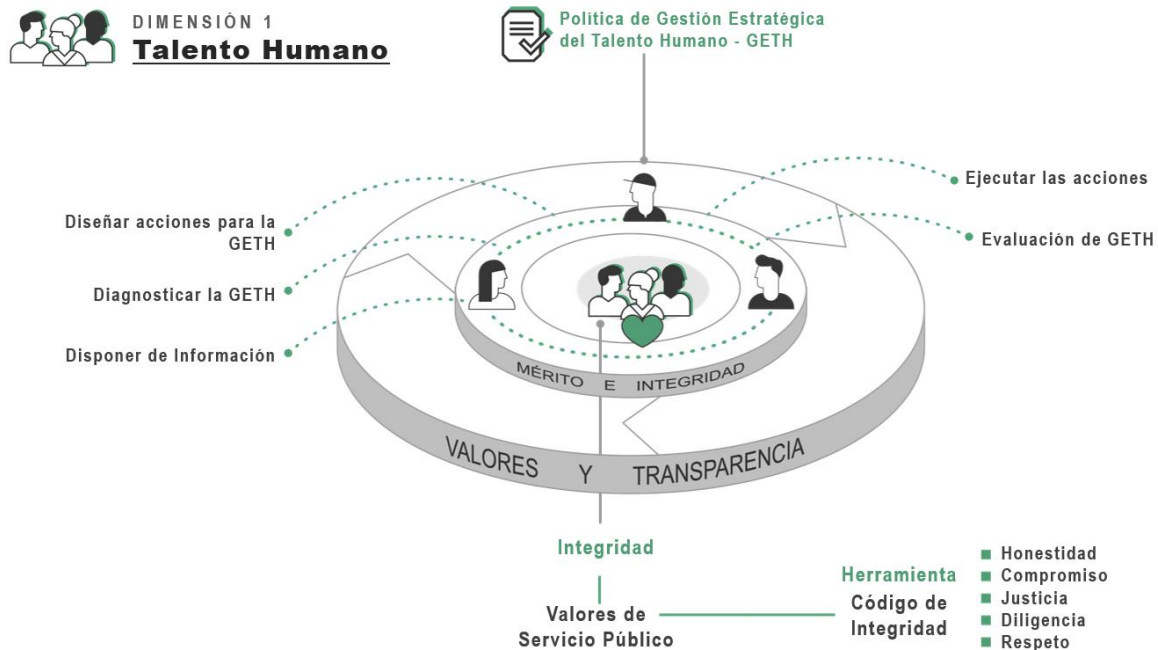
7. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En consecuencia, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, la felicidad dentro del puesto de trabajo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

7.1 Principios base

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, la Dimensión del Talento Humano, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la Entidad, lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano, se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.



La Dimensión del talento humano contemplado en MIPG tiene como objetivo principal gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro); por lo tanto, se constituye como el eje que articula los demás procesos de la organización y la planeación institucional y contempla los siguientes principios fundamentales:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sientan motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La Gestión del Talento Humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

- Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad

8. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S

Para la formulación del Plan se consideraron los lineamientos del Plan Estratégico formulado para el periodo 2022-2025, considerando que la planeación es el punto de partida que anualmente se debe gestionar dentro de los procesos que competen a la administración del talento humano, a partir del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos, se organiza de forma sistemática la información relacionada con el proceso y se definen las acciones para el desarrollo de las etapas a que se refiere el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- que son:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

8.1 PROVISIÓN DE EMPLEO -INGRESO-: Comprende los procedimientos de vinculación como son la identificación de cumplimiento de requisitos y perfiles, verificación y revisión de conformidad de la documentación requerida conforme a la lista de chequeo, elaboración del contrato o acta de posesión, vinculación a sistemas de seguridad social y parafiscales, diligenciamiento y firma de formatos de tratamiento de datos y confidencialidad, inducción, entrenamiento, trabajo supervisado o bajo tutela y evolución.

Procedimientos normalizados por el Diagnosticentro SAS:

- GA.24.11 PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Versión 0 2023-08-01
- GA.24.6 PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE PERSONAL -REVISIÓN 6 2022-05-04
- GA.24.1 PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN Versión 11 2023-08-01

8.2 PERMANENCIA: Comprende los procedimientos de formación y capacitación, ejecución del programa de bienestar social estímulos e incentivos, ejecución de las actividades del SG-SST, plan de vacantes y prevención de empleos.

Procedimientos normalizados por el Diagnosticentro SAS:

- GA.24.2 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO REVISIÓN 4
- GA.24.1 PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN Versión 11 2023-08-01
- GA.24.8 PROCEDIMIENTO NOTIFICACIÓN REPORTE E INVESTIGACIÓN ACCIDENTES E INCIDENTES TRABAJO Versión 2 2023-08-01
- GA.24.10 PROCEDIMIENTO EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES (SG-SST) Versión 1 2023-08-01
- GA.24.12 PROCEDIMIENTO DE SUMINISTRO Y REPOSICIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Versión 1 2023-08-01
- GA.24.14 PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA (SG-SST) VERSIÓN 0 2023-11-14.
- GA.24.15 PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS (SG-SST) Versión 0 2023-11-14

8.3 RETIRO: Comprende los procedimientos asociados al retiro del servidor público cualquiera que sea la causa, incluye la presentación de informe en el caso del representante legal, paz y salvos, retiro de entidades a las que estuviera vinculado y seguridad social, liquidación y elaboración de resolución de liquidación de prestaciones sociales definitivas, la revisión y archivo definitivo de la historia laboral.

Procedimientos normalizados por el Diagnosticentro SAS

- GA.24.3 PROCEDIMIENTO DESVINUCLACIÓN DE PERSONAL Revisión 5 2022-05-04

8.4 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN VIGENCIA 2024

El Diagnosticentro SAS cuenta con el PIC implementado y aprobado mediante Resolución No 010 de fecha 21 de 2024 el cual es formulado acorde a los resultados de la encuesta anual de capacitación, los resultados de la evaluación de desempeño, el resultado de la medición del clima organizacional y los reportes del organismo de inspección reportado por los Ingenieros asociados al proceso de Revisiones Técnico Mecánicas.

8.5 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

El Diagnosticentro S.A.S cuenta con el programa implementado y aprobado igualmente mediante Resolución No. 09 del 21 de enero del 2024 para la vigencia 2024, para lo cual se tuvo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño y el resultado de la medición del clima organizacional.

8.6 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Diagnosticentro SAS tiene implementado el SG-SST y se gestiona anualmente a través de la contratación de una empresa especializada y con experiencia en la materia. Para la vigencia 2024 se suscribió el contrato No. 012 del 12 de enero del 2024 con la empresa CGI COLOMBIA SAS, a través del cual, se asignan los recursos necesarios para su sostenimiento en cumplimiento de la normatividad aplicable y la política en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

9 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO 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 proceso y clasificación del empleo:

GERENCIA:

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

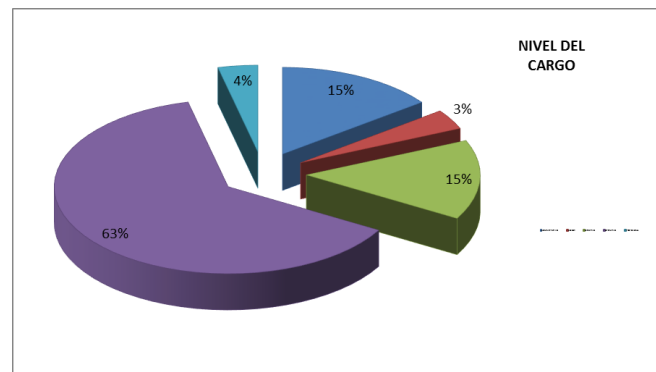
Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico

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

10. DIAGNÓSTICO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023.

10.1 Caracterización del talento humano al 31 de diciembre del 2023

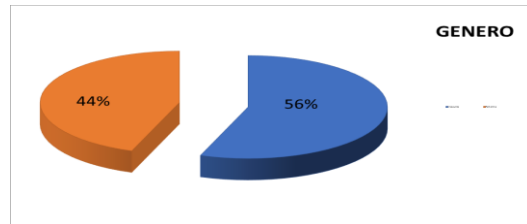
NIVEL DEL PERSONAL ACTIVO		
Actualizado: DICIEMBRE 2023		
NIVEL	CANTIDAD	%
ADMINISTRATIVO	4	15%
ASESOR	1	4%
DIRECTIVO	4	15%
OPERATIVO	17	63%
PROFESIONAL	1	4%
TOTAL	27	100%



GENERO (PERSONAL DE NOMINA)

Actualizado: DICIEMBRE 2023

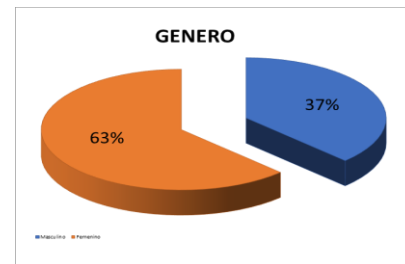
GENERO	CANTIDAD	%
Masculino	15	56%
Femenino	12	44%
TOTAL	27	100%



GENERO (CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS)

Actualizado: DICIEMBRE 2023

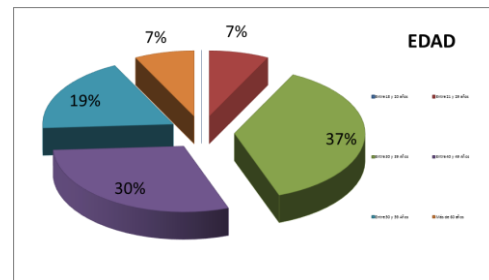
NIVEL	CANTIDAD	%
Masculino	6	38%
Femenino	10	63%
TOTAL	16	100%



EDAD PROMEDIO (Personal de Nómin + 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%



diagnosticcentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S

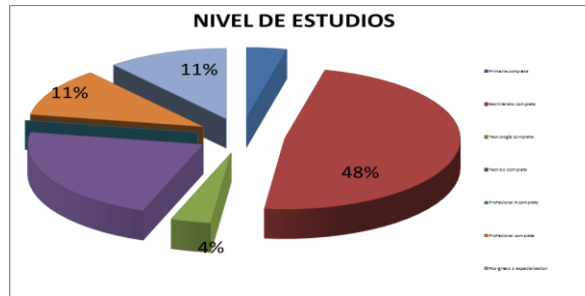
NIT 800.015.260-6

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

NIVEL DE ESTUDIOS Personal de nómina)

Actualizado: DICIEMBRE 2023

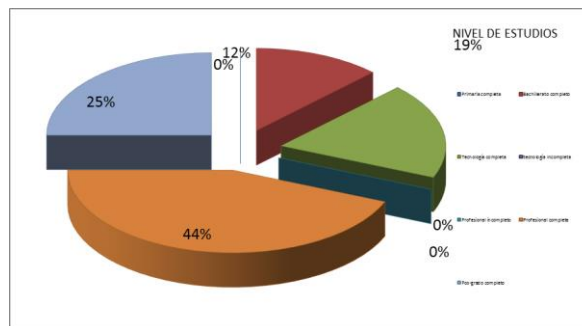
NIVEL	CANTIDAD	%
Primaria completa	1	4%
Bachillerato completo	13	48%
Tecnología completa	1	4%
Tecnico Completo	6	22%
Profesional incompleto	0	0%
Profesional completa	3	11%
Pos-grado o especializacion	3	11%
TOTAL	27	100%



NIVEL DE ESTUDIOS (CONTRATISTAS)

Actualizado: DICIEMBRE 2023

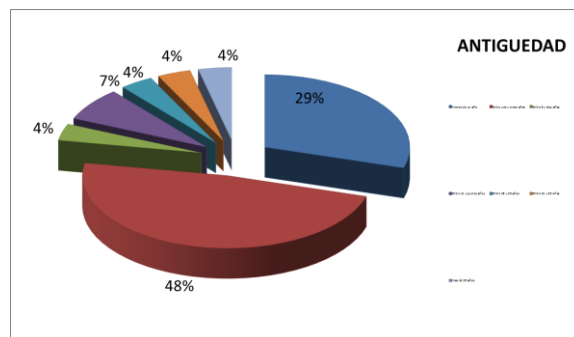
NIVEL	CANTIDAD	%
Primaria completa	0	0%
Bachillerato completo	2	7%
Tecnología completa	3	11%
tecnología Incompleta	0	0%
Profesional incompleto	0	0%
Profesional completa	7	26%
Pos-grado completo	4	15%
TOTAL	16	59%



ANTIGÜEDAD (personal de Nomina)

Actualizado: DICIEMBRE 2023

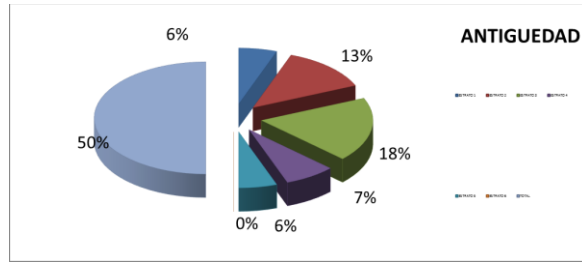
NIVEL	CANTIDAD	%
Menos de un año	8	30%
Entre uno y cinco años	13	48%
Entre 6 y diez años	1	4%
Entre 11 y quince años	2	7%
Entre 16 y 20 años	1	4%
Entre 21 y 25 Años	1	4%
Mas de 25 años	1	4%
TOTAL	27	100%



ESTRATO Personal de nómina)

Actualizado: DICIEMBRE 2023

	CANTIDAD	%
ESTRATO 1	3	11%
ESTRATO 2	7	26%
ESTRATO 3	10	37%
ESTRATO 4	4	15%
ESTRATO 5	3	11%
ESTRATO 6	0	0%
TOTAL	27	100%



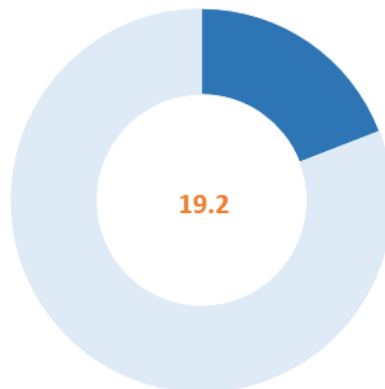
10.2 Resultados FURAG vigencia 2022.

La calificación de la Dimensión del Talento Humano del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS según el Índice de Desempeño Institucional en la medición de MIPG a través de la herramienta FURAG del año 2022, fue del 19,2 como se evidencia en la ilustración.

ENTIDAD
CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S

INICIO **POLÍTICAS MIPG**

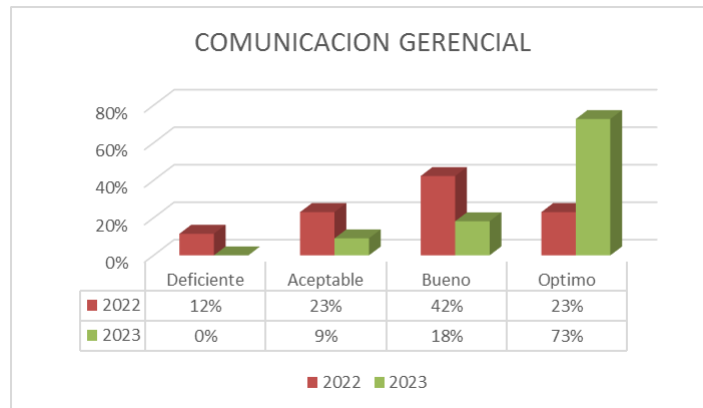
DIMENSIÓN 1 TALENTO HUMANO



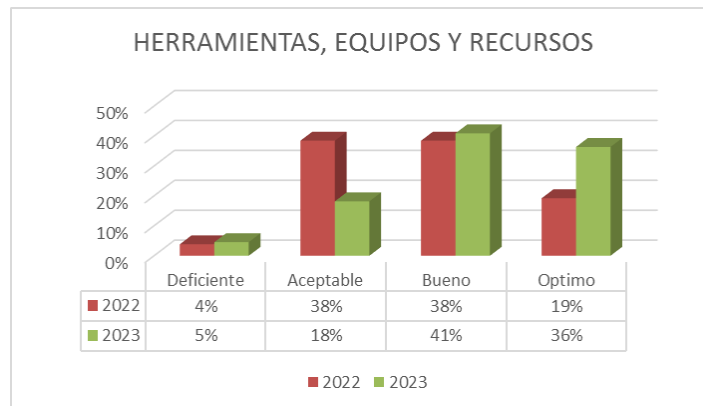
10.3 Medición y evaluación INTERNA de los resultados de la vigencia 2023.

10.3.1 Clima Organizacional

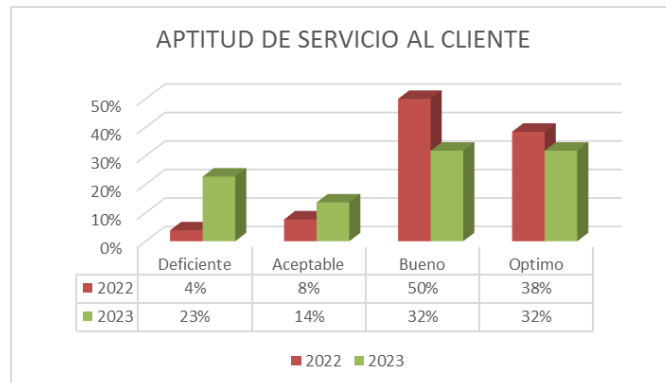
COMUNICACIÓN GERENCIAL



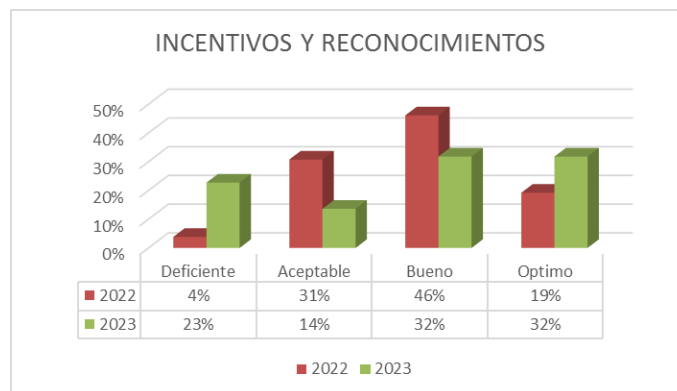
HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y RECURSOS



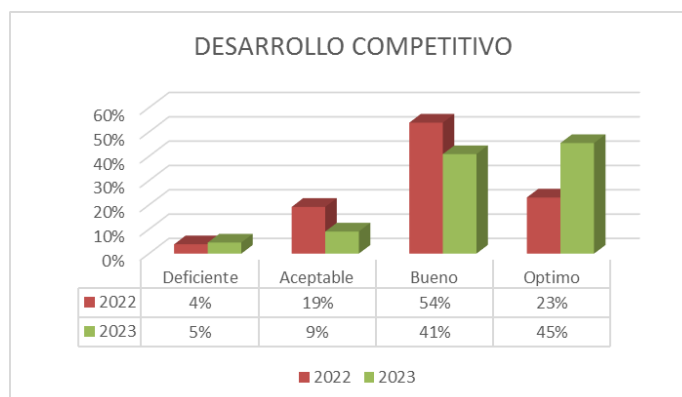
APTITUD DE SERVICIO AL CLIENTE



INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS



DESARROLLO COMPETITIVO



10.3.2 Evaluación de desempeño

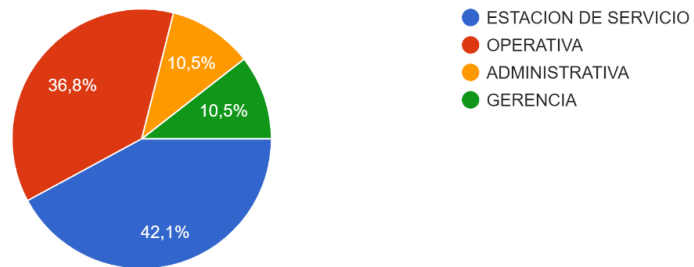
RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE ENERO A DICIEMBRE DE 2023											PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL	
Nº	PROCESO	NIVEL JERARQUICO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO OBJETIVO	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	CONDUCTA LABORAL	PRODUCTIVIDAD	CORRECCIÓN (-)	CALIFICACIÓN TOTAL	EXCELENTE (79-96)	SOBRESALIENTE (61-78)	ADECUADO (43-40)	PARA MEJORAR (24-42)
1	GERENCIA	DIRECTIVO	100	34	24	24	0	82	E			
2		DIRECTIVO	100	36	24	24	0	84	E			
3		ASISTENCIAL	100	47	23	24	0	94	E			
4	GESTION FINANCIERA Y ADM	DIRECTIVO	100	36	24	24	0	84	E			
5		PROFESIONAL	100	34	24	24	0	82	E			
6		ASISTENCIAL	100	48	24	24	0	96	E			
7		ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0				
8	DIAGNOSTICO AUTOMOTOR	ASISTENCIAL	100	44	23	24	0	91	E			
9		DIRECTIVO	75	28	20	20	0	68		S		
10		ASISTENCIAL	100	39	23	22	0	84	E			
11		ASISTENCIAL	100	44	22	24	0	90	E			
12		ASISTENCIAL	100	48	24	24	0	96	E			
13		ASISTENCIAL	100	45	23	22	0	90	E			
14		ASISTENCIAL	100	48	24	24	0	96	E			
15		ASISTENCIAL	100	41	23	21	0	85	E			
16		ASISTENCIAL	100	42	22	18	0	82	E	FALSO		
17	COMERCIALIZACIÓN DE COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	ASISTENCIAL	100	46	22	22	0	90	E	FALSO		
18		ASISTENCIAL	100	48	22	24	0	94	E	FALSO		
19		ASISTENCIAL	100	45	23	24	0	92	E	FALSO		
20		ASISTENCIAL	100	32	23	24	0	79	E			
21		ASISTENCIAL	100	48	24	23	0	95	E			
22		ASISTENCIAL	100	46	22	23	0	91	E	FALSO		
23		ASISTENCIAL	0	0	0	0	0	0				
24		ASISTENCIAL	75	38	20	17	10	65		S		
25		ASISTENCIAL	75	38	20	17	10	65		S		
26		ASISTENCIAL	75	43	20	22	10	75		S		
27	ASISTENCIAL	100	47	24	24	0	95	E				
28	ASISTENCIAL	100	43	23	20	0	86	E				
29	ASISTENCIAL	100	46	22	22	0	90	E	FALSO			
									23	4	0	0
									92%	16%	0%	0%

10.3.3 Diagnóstico o evaluación Inicial – RESULTADO ENCUESTA DE CAPACITACIÓN-

Se relaciona a continuación los resultados de acuerdo a la encuesta aplicada a los funcionarios del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS. A las preguntas formuladas los funcionarios respondieron:

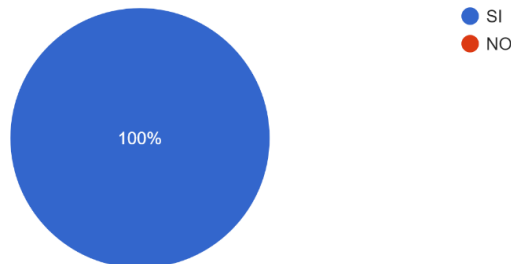
AREA/SECCIÓN

19 respuestas



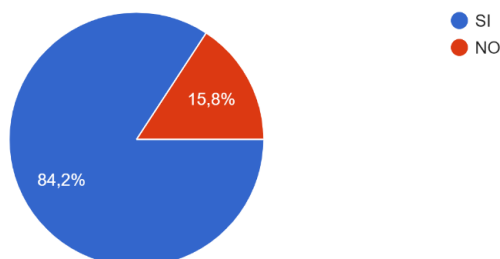
1. ¿Cree Usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?

19 respuestas



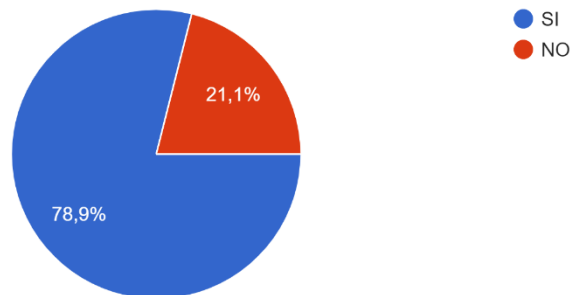
2. ¿Cree Usted que la empresa le ha proporcionado capacitación suficiente para el desempeño de las funciones de su cargo?

19 respuestas



3. ¿ Cree Usted que cuenta con las competencias suficientes para desempeño de sus funciones?

19 respuestas



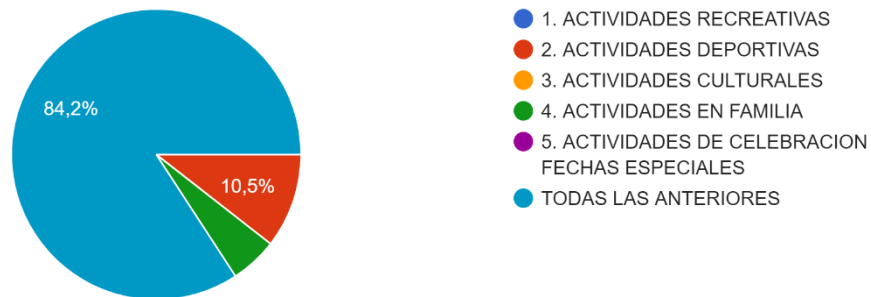
4. ¿De acuerdo a las funciones del cargo que desempeña que temas específicos considera que requiere ser capacitado?

18 respuestas

Pago de prestaciones sociales, presupuesto, contratación
Auditorías
Inspección automotriz
Actualización tributaria, capacitación en el catálogo de clasificación presupuestal CCP
Archivo
Lubricantes
Capacitación de lubricantes
Curso básico de mecánica
Tipo de aceites, para que tipo de automóviles etc
Tratar más el tema de los aceites.
Sobre las resoluciones un poquito más de énfasis.
Normas

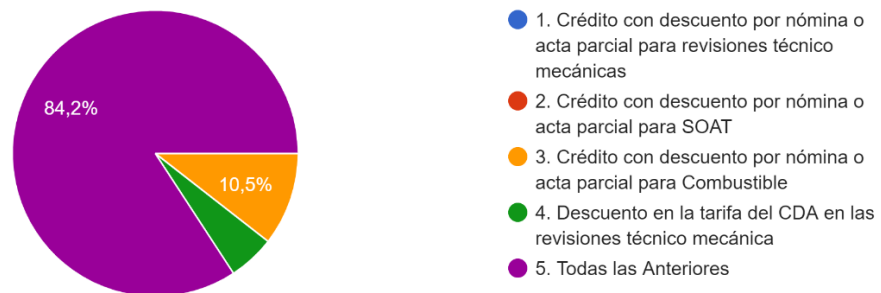
5. ¿Qué actividades sugiere se deben realizar para mejorar el clima organizacional de la empresa?

19 respuestas



6. ¿Qué incentivos cree Usted que podría implementar o dar continuidad la empresa para su bienestar?

19 respuestas



6. ¿Qué otros incentivos considera que podría implementar la empresa ?. Máximo dos propuestas.

16 respuestas

Auxilio para estudios superiores

Mas plazo en los créditos

Convenios con empresas comerciales, recreativas y de turismo

Reconocimiento monetario a los funcionarios con un buen desempeño

Día cumpleaños libre

Convenios para viajes

Puntos Tergel buena atención al cliente puntualidad en el horario del trabajo buen uso del uniforme

Incentivar a todos los empleados con bono cualquiera q sea su beneficio

Premiar al mejor vendedor, en cuanto a ventas.

Incentivos por ventas

Comisión por ventas

Por ventas

Bonos de alimentos, dinero

Bonos de alimentos

Galónaje mes. A mes una meta y si se. Cumple. O. Esta. Aserca

11 PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo: Determinar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos que actualmente se encuentran vacantes, para que así, los procesos con los que cuenta el Diagnosticentro SAS cuenten con el talento Humano necesario para el cumplimiento de sus funciones garantizando una mejora continua en su gestión.

Así las cosas, el Plan Anual de Vacantes del Diagnosticentro SAS, es la herramienta que busca hacer una identificación del estado actual de la planta de personal, en relación con la planta que actualmente se encuentra provista y el número de las vacantes de la planta global tanto de los empleos, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes permite identificar la estrategia por medio del cual se realizará la provisión de las vacantes de la planta de personal de la Entidad dando cumplimiento a los procedimientos establecidos, en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de las posibles convocatorias que se puedan presentar y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente.

12. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión del Talento Humano del Diagnosticentro permite equilibrar las necesidades de personal junto con la planta de personal actual, implementando estrategias de planeación de la Gestión del Talento Humano, adelantando las acciones necesarias para el buen aprovechamiento del recurso humano en función de los objetivos de la Entidad.

13 RESPONSABILIDADES

La Dirección Financiera Administrativa será el responsable de elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano en cada vigencia, la Coordinadora de Control Interno realizará el proceso de publicación en la página Web en el mes de enero de cada año.

Aprobó:



SAMIR ARLEY PALACIO BEDOYA
Gerente

Reviso: Luz Marina Ospina Cardona Directora Financiera Administrativa
Elaboro: Luz Adriana Alzate Cruz Contratista