



# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**CENTRO DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE  
CALDAS Ltda.  
2021.**



## INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano. Es por eso que la planeación estratégica del Talento Humano como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas.

Con el estudio de rediseño institucional que realizó el Centro Diagnostico Automotor de Caldas se encuentran creadas las funciones que va a desarrollar el área de Gestión del talento Humano que se encargara de implementar todos los programas, proyectos y procesos de área de Talento Humano.

De esta manera se puede decir que el reto del área de Talento Humano es lograr que las metas y objetivos trazados por el CDA de Caldas para el año 2021 beneficien tanto a la entidad como los funcionarios, logrando así entre los dos un equilibrio tanto laboral, emocional y de pertenencia, con lo que además de tener un grupo de trabajo, se lograra un verdadero equipo de trabajo.



## **OBJETIVO GENERAL**

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Talento Humano del Centro Diagnostico Automotor de Caldas como principal herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del funcionario del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas Ltda. Para contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida feliz, saludable para los funcionarios y lograr una administración pública más eficiente.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios del CDAC.
- Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad para el desarrollo de sus funciones, Con el fin de fortalecer sus competencias, a través de la implementación del plan Institucional de Capacitación.
- Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad.



## NORMATIVIDAD

Para la formulación y diseño del Plan Estratégico de Talento Humano del Centro Diagnostico Automotor de Caldas Ltda., se tiene como marco de referencia conceptual y normativa los siguientes fundamentos legales:

<b>Normas</b>	<b>Descripción</b>
Constitución Política de Colombia 1991 Artículo 5	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Ley 21 de 1982	Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones.
Ley 33 de 1985	Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público.
Decreto Ley 1661 de 1991	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un Sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras



	disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 715 de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Ley 1755 de 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.



Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
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.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 51 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 612 de 2018	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.



Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 2106 de 2019	Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la Administración pública.
Decreto 2365 de 2019	Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Circular Externa No. 10010 de 2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Código de Integridad de Servidores Públicos 2017	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
Acuerdo No. 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Resolución 0312 de 2019.	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleados y contratantes.



## **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Centro Diagnostico Automotor de Caldas Ltda., inicia con la detección de necesidades de cada uno de los funcionarios de la organización. Por consiguiente, aplica para empleados públicos y funcionarios de libre nombramiento y remoción y de acuerdo con la normatividad establecida. Se basa ante todo en la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad humana, y el aporte al bienestar integral de los servidores, dentro de su ciclo de vida laboral en nuestra entidad. Fomentando una cultura organizacional que manifieste sentido de pertenencia, motivación y calidez humana.

## **DIAGNOSTICO**

### **CARCATERIZACION DE LOS EMPLEADOS.**

La planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor CDA de Caldas está compuesta por veinte (20) empleos, de los cuales seis (6) son empleados públicos y catorce (14) trabajadores oficiales y se encuentra conformada de la siguiente forma:

- Uno (1) director grado 17 (Gerente)
- cinco (5) profesionales Universitarios grado 11 distribuidos de la siguiente forma: uno (1) en la dirección de mercadeo, dos (2) en la dirección técnica, uno (1) en la dirección de sistemas, uno (1) en contabilidad.
- Siete (7) técnicos operativos calificados grado 10.
- Seis (6) Auxiliares administrativo grado 16; Uno (1) en el área contable y financiera, uno (1) en la secretaria de gerencia, Tres (3) en el área de caja y uno (1) en la mensajería
- Uno (1) Auxiliar administrativa grado 5 para servicios Generales.





DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NIVEL	EMPLEADOS
Gerente	0015	17	Directivo	1
Profesional Universitario	2044	11	Profesional	5
Auxiliar Administrativo	4044	16	Asistencial	6
Operario Calificado	4169	10	Asistencial	7
Auxiliar de Servicios Generales	4064	05	Asistencial	1

## MAPA DE PROCESOS

Los procesos y procedimientos están orientados a facilitar al personal del CDA de Caldas el cumplimiento de las actividades y la forma como deben ser desarrolladas.

Estos procesos se encuentran distribuidos en cuatro componentes Que son: Estratégicos, Misionales, Apoyo y Evaluación, con un total de once sub procesos



## REDISEÑO INSTITUCIONAL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CALDAS

Una vez analizada la situación del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas, la junta directiva autorizó la realización de un estudio técnico de rediseño que se aprobó según acta No 200 del 27 de enero de 2020.

La nueva planta de personal quedó integrada de la siguiente forma: Veinte cinco (25) empleos, de los cuales once (11) son empleados públicos y catorce (14) son trabajadores oficiales:

- Uno (1) director grado 17 (Gerente)
- Uno (1) Profesional especializado grado 14 para el área administrativa
- Siete (7) profesionales Universitarios grado 11; uno (1) para la dirección comercial, dos (2) para la dirección técnica, uno (1) para la dirección de sistemas, uno (1) para control interno, uno (1) para talento humano, uno (1) para contabilidad
- Diez (10) técnicos operativos calificados grado 10.



- Cinco (5) Auxiliares administrativo grado 16; Dos (2) para el área contable y financiera, uno (1) para la secretaria de gerencia, Dos (2) para el área de caja.
- Uno (1) Auxiliares administrativa grado 5 para servicios generales.

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NIVEL	EMPLEADOS
Gerente	0015	17	Directivo	1
Profesional especializado		14	Directivo	1
Profesional Universitario	2044	11	Profesional	7
Auxiliar Administrativo	4044	16	Asistencial	5
Operario Calificado	4169	10	Asistencial	10
Auxiliar de Servicios Generales	4064	05	Asistencial	1

### PLAN ANUAL DE VACANTES:

El plan anual de vacantes del Centro de Diagnóstico de Caldas tiene como objetivo principal identificar las vacantes de planta de personal de acuerdo a las necesidades y factores relacionados con el cumplimiento de los requisitos de pensión y de acuerdo al estudio técnico de rediseño institucional que incremento la planta de personal y que se aprobó por parte de la junta directiva según acta No 200 de fecha 27 de enero de 2020.

Nomenclatura del cargo	Código	Grado	Empleados	Vacante	Dirección
gerente	0015	17	1		
profesional especializado		14	1	1	Dirección Administrativo
profesional universitario	2044	11	7	2	uno para control interno, uno



					para talento humano,
operarios calificados	4169	10	10	3	todos para el área operativa de pista
auxiliar administrativo	4044	16	5		
auxiliar de servicios generales	4064	5	1	1	

Nivel	Cantidad de Vacantes
Profesional	3
Técnico	3
Asistencial	1
Total	7

Las vacantes que se van a requerir en el Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas para el año 2021 son el resultado del incremento de la planta de personal de acuerdo al estudio técnico que se elaboró en el año 2019; cómo se puede observar se requiere un profesional especializado para el área de la dirección administrativa, se requieren dos profesionales universitarios uno para el área de control interno y otro para el área de recursos humanos, así mismo se requieren tres operarios calificados para el área técnica de pista.

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2020 - 2022 del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas parte del reconocimiento del Talento Humano como el activo más importante de la gestión institucional y por esto es deber de la entidad identificar, fortalecer y mantener las actitudes, destrezas, conocimientos, capacidades y habilidades de sus funcionarios ya que si se cuenta con funcionarios competentes, motivados y continuamente capacitados y actualizados se lograrán los objetivos institucionales.



En este sentido y para alcanzar el objetivo estratégico "Fortalecer el Talento Humano" el Centro de Diagnóstico Automotor del Caldas, a través del área de talento humano, hará énfasis en el mejoramiento continuo y la optimización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. Además el plan incluye programas de inducción, en concordancia con la normatividad vigente, previendo los eventos de gestión del cambio en el marco de los proyectos del Plan Estratégico.

El programa de Inducción Institucional, tiene por objeto estimular al empleado en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el CDA de Caldas, desarrollar habilidades, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Entidad.

El Programa de Reinducción está dirigido a reorientar al empleado a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del CDA de Caldas, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluye un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

## **Ejecución**

El programa de capacitaciones se desarrollará con facilitadores internos y externos, estos últimos se encargarán de presentar propuestas que deberán ser evaluadas por un comité asignado por la gerencia. Si la propuesta es aceptada el facilitador externo se encargarán de orientar a cada uno de los funcionarios del CDA de Caldas, así mismo trabajará directamente con el área de talento humano y los funcionarios que se asignen por la gerencia.



## **Indicadores Para Evaluar la Gestión del Plan de Capacitaciones**

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación en la presente vigencia, la Gerencia realizará el seguimiento y medición a los siguientes indicadores:


- (Número horas de formación ejecutadas / Número horas de formación programadas) X100
- (Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas) X100.
- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.
- Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.

## **Evaluación y Seguimiento**

El seguimiento y control estará a cargo de la unidad de talento humano, sin embargo, cada mes en los comités de gerencia se realizará seguimiento al cumplimiento de los indicadores establecidos.

De acuerdo a lo establecido en el Instructivo "Toma de conciencia y evaluación de la eficacia de la formación" normalizado en el Sistema Integrado de Gestión se establece la evaluación del impacto de la capacitación, la cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

## CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

		PLAN DE CAPACITACION Y BIENESTAR											F-GF-006			
													Version 2			
													2020-09-10			
CAPACITACION O ACTIVIDAD DE BIENESTAR	CONTENIDO TEMÁTICO	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	ESTADO	PERIODO: 2020												
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Inducción y Reinducción de la entidad en cultura organizacional	Funciones generales de la entidad, estructura orgánica, mapa de procesos, valores corporativos, plan anticorrupción y transparencia, sistemas de información digital.	TALENTO HUMANO	Prog.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Ejec.													
NTC 5375	Generalidades de la NTC 5375 Requisitos de la norma 5375	DIRECTORES E INSPECTORES	Prog.											X		
			Ejec.													
NTC 5365	Generalidades de la NTC 5365 Requisitos de la norma 5365	DIRECTORES E INSPECTORES	Prog.											X		
			Ejec.													
NTC 4983	Generalidades de la NTC 4983 Requisitos de la norma 4983	DIRECTORES E INSPECTORES	Prog.											X		
			Ejec.													
NTC 4231	Generalidades de la NTC 4231 Requisitos de la norma 4231	DIRECTORES E INSPECTORES	Prog.											X		
			Ejec.													
Curso de actualización de las 20 horas Revisión Teoromecánica Directivos	Normatividad relacionada con cintas reflectivas Requisitos a cumplir en instalación y material de las cintas reflectivas, ubicación en cintas reflectivas	DIRECTORES E INSPECTORES	Prog.											X		
			Ejec.													
Curso de actualización de las 40 horas Revisión Teoromecánica Inspectores	Procedimiento de pre-revisión Formato de orden de servicio Cláusulas de prestación del servicio	DIRECTORES E INSPECTORES	Prog.											X		
			Ejec.													
Gestión Metrología aplicada al CDAC- de equipos de inspección	Nuevos criterios de trazabilidad metrología ONAC	DIRECTORES TÉCNICOS	Prog.			X										
			Ejec.													
Generalidades RTM: Procedimientos, equipos, normatividad	Divulgación nuevos procedimientos e instructivos RTM Divulgación nuevos formatos relacionados con RTM Actualización de métodos RTM	INSPECTORES	Prog.							X						
			Ejec.													
Gestión del Riesgo	Metodología ISO 31001 Procedimiento interno de gestión del riesgo Matriz de gestión del riesgo Frecuencia de seguimiento, valoración y plan de acción.	DIRECTORES TÉCNICOS GERENCIA GENERAL	Prog.							X						
			Ejec.													
Capacitación Control de Documentos y Registros	Diferencia entre documentos y registros Autoridad para cambio de documentos Procedimiento de control de documentos y registros Ubicación de documentación en DRIVE, controles a usuarios y mecanismo de almacenamiento	SECRETARIA	Prog.					X								
			Ejec.													
Actualización del presupuesto público	Actualización en Aspectos normativos y tributarios del presupuesto público, finanzas públicas y asignación de recursos.	CONTABILIDAD	Prog.								X					
			Ejec.													
Actualización en contratación estatal	Marco jurídico actual de la contratación estatal, supervisión de contratos, responsabilidad disciplinaria y fiscal de los servidores públicos.	JURIDICA, GERENCIA	Prog.							X						
			Ejec.													
Capacitación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Protocolos de seguridad, planificación de la seguridad y salud en el trabajo, manejo de riesgo, medidas preventivas y reactivas	TALENTO HUMANO	Prog.					X								
			Ejec.													
Reconocimiento de los procesos de evaluación de desempeño	Factores que inciden en la evaluación de desempeño, Beneficios, métodos, indicadores y tipos de evaluación de desempeño.	TALENTO HUMANO	Prog.				X									
			Ejec.													
Clima y Cultura Organizacional (AMP-AMN) Inseguridad Laboral y manejo del cambio en la contratación	Modelos del desarrollo organizacional, métodos flexibles para la solución de problemas	TALENTO HUMANO	Prog.									X				
			Ejec.													
Investigación de Accidente Laboral	Actividades básicas de prevención de accidentes, procedimientos en casos de accidentes de trabajo, normatividad vigente en prevención de riesgos laborales.	TALENTO HUMANO	Prog.				X									
			Ejec.													
Nomina electrónica	Capacitación de la generación de nomina electrónica, de acuerdo a los requerimientos técnicos exigidos en la resolución 0013 de 202	CONTABILIDAD	Prog.									X				
			Ejec.													
tributaria	Actualización del marco normativo	CONTABILIDAD	Prog.											X		
			Ejec.													
Servicio al Cliente	Nuevas tecnologías para mejorar el servicio al cliente, Protocolos de servicio y atención al ciudadano, vocación de servicio.	MERCADERO	Prog.					X								
			Ejec.													
Modelos de ventas empresariales	Nuevos modelos de negocios,	MERCADERO	Prog.								X					
			Ejec.													
seguridad vial	Marco normativo, mantenimiento preventivo de vehículos, mecánica básica.	TALENTO HUMANO	Prog.							X						
			Ejec.													
Técnicos en ventas	prosperación de clientes, segmentación demográfica	MERCADERO	Prog.												X	
			Ejec.													
Marketing Digital	Mercadotecnia que se utiliza en internet y tecnología digitales en línea	MERCADERO	Prog.										X			
			Ejec.													
conflicto de intereses	capacitación conflicto de intereses, identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público	CONTROL INTERNO	Prog.				X									
			Ejec.													
MIPG	capacitación en el modelo integrado de planeación y gestión	DIRECCION	Prog.								X					
			Ejec.													
Lenguaje claro	Comunicación con los ciudadanos	DIRECCION	Prog.				X									
			Ejec.													
Lineas de defensa	Socialización de conceptos y procedimientos	CONTROL INTERNO	Prog.							X						
			Ejec.													



## **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Plan de seguridad y salud en el trabajo es una herramienta de gestión en la cual se da prelación a las necesidades que actualmente tiene el Centro Diagnostico Automotor de Caldas LTDA, este plan está comprometido con la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo-SG-SST, en cumplimiento de la Resolución 0312 del 2019 artículo 21 “por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” y el decreto 1072 de 2015. Titulo 4. Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.8 “obligaciones de los empleadores”.

El objetivo principal del plan de seguridad y salud en el trabajo del CDA de Caldas es Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, dando cumplimiento a los planes, programas y la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

Las metas están encaminadas a:

- Proteger la seguridad y salud de todos los funcionarios, contratistas, subcontratistas que permanezcan en la institución del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas LTDA.
- Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo personal.
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.
- Realizar seguimiento al estado de salud de la población trabajadora.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes incidentes, de acuerdo al número de funcionarios.

Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral.






Para llevar a cabo el plan Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Diagnostico Automotor de Caldas- CDAC, hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General, así como la organización sindical presente en la institución, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo se consideraron:

- Política SST
- Política de SST
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.



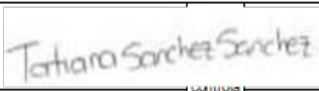
## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												Versión: 01				
		GESTION DEL TALENTO HUMANO PROCESO: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												Fecha creación: 01/01/2021				
2021																		
GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	% Cumplimiento	Responsable			
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E	
	Identificar el estado de salud de la población trabajadora con el fin de realizar la intervención, de acuerdo al resultado obtenido en el diagnóstico.									1								MEDICO LABORAL CONTRATADO
	Realizar el seguimiento a las condiciones de salud de los funcionarios del centro Diagnostico Automotor de Caldas durante el ultimo periodo												1					SST
	Realizar los exámenes de egreso al personal que terminan su vínculo laboral con el CDA C, con el fin de identificar el estado de salud de estos funcionarios										1							MEDICO LABORAL CONTRATADO, ESTE ITEMS SE REALIZA A CUALQUIER MOMENTO QUE CUALQUIER FUNCIONARIO REVUNCIE.
	Realizar los exámenes de Reintegro laboral y/o valoración de restricciones al personal que tiene alguna incapacidad mayor a 30 días o una restricción médica											1						MEDICO LABORAL CONTRATADO
	Realizar estudios médicos a casos de salud y/o incapacidades mayores a 120 días de los funcionarios del Centro Diagnostico Automotor de Caldas.							1					1					MEDICO LABORAL CONTRATADO
	Control de ausentivo EL, AT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					SST
	Realizar la intervención del riesgo psicosocial de acuerdo al diagnóstico arrojado en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial							1									1	PSICOLOGO Y SST
	Realizar el sistema de vigilancia epidemiológico de DME, con el fin de conocer los aspectos que influyen en el confort laboral						1										1	SST Y ARL
	Realizar inspecciones de puestos de trabajo.					1											1	SST Y ARL
	Informe de las inspecciones de puestos de trabajo.						1										1	ARL
	Realizar seguimiento al programa de Reincorporación Laboral								1									SST Y ARL



Informes de gestión del grupo de SST			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		SST
Actualizar programas, procedimientos de SST, matriz de peligros.					1		1			1			1			SST
Actualizar formatos de sst			1			1						1				SST
Investigación de Incidentes y Accidente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		COPASST EQUIPO DE SST Y ARL
Indicadores de estructura, proceso y resultado							1							1		SST
Auditoria del SG-SST												1				SST
Evaluación estandares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 seguimiento														1		SST
Actualización y seguimiento al programa de gestión del cambio								1						1		SST
Actualización y seguimiento al programa de manejo de contratistas								1						1		SST Y ARL
Seguimiento afiliación a contratistas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		SST
Actualizar Perfil sociodemográfico y diagnóstico de condiciones de salud			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		SST
Realizar mediciones ambientales según riesgo presente al CDAC								1								ARL
Actualizar Análisis de vulnerabilidad y el plan de emergencias del CDAC							1									SST Y ARL
Realizar estudios de conveniencia								1								SST
Realizar simulacros de emergencias											1					SST Y ARL
Actualizar la política de SST									1							SST
Publicar la política de SST				1												SST
Evaluar la política de SST									1					1		SST
Divulgar la política de No alcohol, no drogadicción y no tabaquismo				1												sst
Rendición de cuentas SG-SST														1		sst

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL ALTA DIRECCION:

Elaborado por: Profesional Especializado		Dr. Gerencia
Revisado por: Gestión del Talento Humano		Fecha de Aprobación: 15 DE ENERO DE 2021

CUMPLIMIENTO PLAN DE TRABAJO ANUAL

Total Actividades Planeadas	183	100%	Total Actividades Ejecutadas	1	Porcentaje cumplimiento del	1%
-----------------------------	-----	------	------------------------------	---	-----------------------------	----