



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**CENTRO DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CALDAS
Ltda.**

2022.



INTRODUCCION

En el marco de la planeación estratégica del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas CDA, y de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Acción; la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en el 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.

Con el estudio de rediseño institucional desarrollado en el año 2019 fueron creadas funciones al área de Gestión del talento Humano que se encargara de implementar todos los programas, proyectos y procesos de planeación que permitirán dar seguimiento optimo al sistema de la gestión del 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 2022 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.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas CDAC se construye con la identificación de las necesidades de cada uno de los elementos que hacen parte del Sistema de Gestión para la planeación, seguimiento y control de las actividades planteadas para el Talento Humano de la entidad entre ellos Empleados Oficiales, Funcionarios Públicos y Contratistas, según de acuerdo con la normatividad establecida.



OBJETIVO GENERAL

El presente documento tiene como objetivo Fortalecer, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, un desarrollo integral en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del funcionario del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas Ltda, contribuyendo a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos y bienestar del talento Humano de la Entidad.

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.

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:



Normas	Descripción
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 del 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.

COMPONENTES

Los componentes que hacen parte integral Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes

- Capacitación
- Bienestar e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Provisión del Talento Humano
- Seguridad y Salud en el Trabajo



DIAGNOSTICO

En el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humanos se contó con insumos Humanos, Técnico (Rediseño Institucional) y tecnológico (encuesta) que permitieron recopilar información técnica, confiable y en tiempo real para cada uno de los componentes.

Por lo tanto cuenta con herramientas de recopilación de información, como lo es la caracterización de los empleos, mapa de procesos, que se recopilaron del Rediseño Institucional realizado en al 2019 enmarcados a la provisión de empleos, informe del clima organizacional desarrollado por las Profesionales del área del Control Interno que permitieron dar acciones encaminadas al mejoramiento de la Gestión del Talento Humano y cronogramas de actividades en relación a la planeación de las diferentes capacitaciones y acciones para la vigencia 2022 del Centro de Diagnóstico de Caldas CDAC.

CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición del clima organizacional para la vigencia del 2021 se desarrolló mediante una encuesta técnica donde se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

4: Totalmente de acuerdo

3: De acuerdo

2: En desacuerdo

1: Totalmente en desacuerdo

Estas afirmaciones permitieron evidenciar el estado favorable o Positivo que tienen los funcionarios en relación a los procesos de las diferentes áreas del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas, es decir cuánto más de acuerdo esté el participante con la afirmación, su actitud será igual de positiva.



Las recomendaciones planteadas en este informe sirven como un insumo técnico para la construcción de elementos de gestión administrativa y de bienestar reflejados en los cronogramas de actividades de los Planes de Capacitaciones y de Bienestar que propenden mejorar cada día más el Clima Organizacional de la entidad.

CARCATERIZACION DE LOS EMPLEADOS.

Para la modificación de la planta de cargos o empleos de las entidades públicas del orden nacional y territorial, hay que fundarse en claras necesidades del servicio o en modernización de entidades y basarse en estudios técnicos que así lo demuestren, tal y como lo señala el Decreto 1083 de 2015, por lo tanto y en cumplimiento de esta ley la caracterización de empleos del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas CDAC se basa en el Rediseño Institucional del 2019; que se plantea como punto de referencia en la información para el diseño de los Planes de Previsión y de Vacantes de la entidad.

Esta información demuestra que el Centro de Diagnóstico de Caldas para dar cumplimiento en su componente provisión de cargos 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.

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

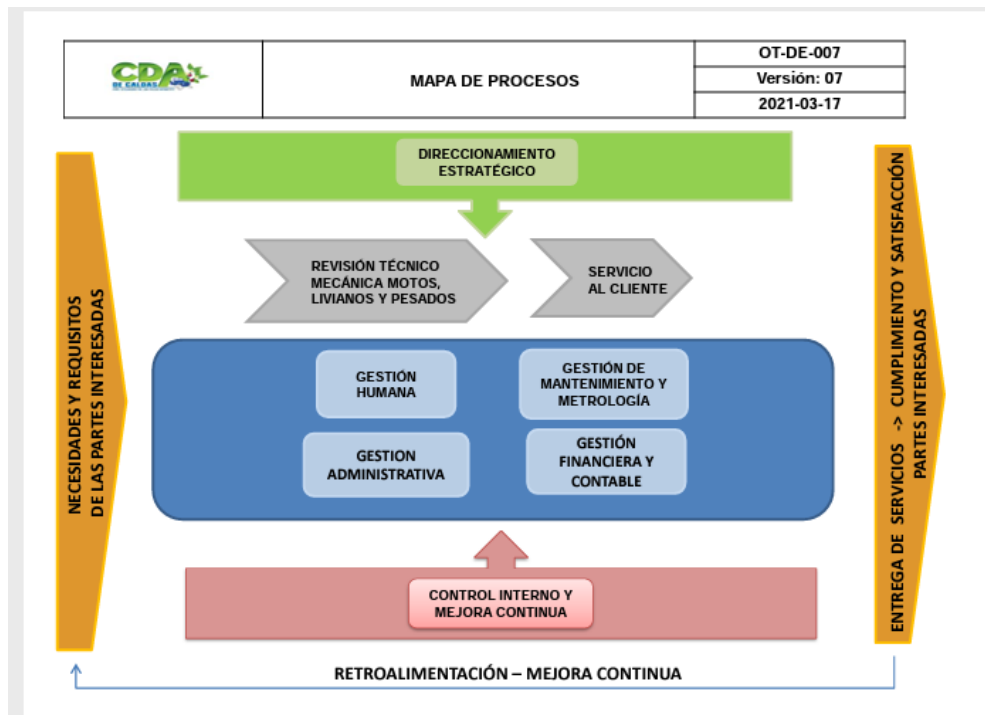


					para talento humano,
operarios calificados	4169	10	10	3	todos para el área operativa de pista
auxiliar administrativo	4044	16	5		
auxiliar de servicios generales	4064	5	1	1	

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

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.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2022

CAPACITACION	CONTENIDO TEMÁTICO	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	AREA RESPONSABLE	ESTADO	PERIODO: 2022											
					ENE	FE B	M AR	AB R	M AY	JU N	J UL	AG O	SE P	O CT	N OV	DI C
Presupuesto Publico	herramientas fundamentales para la ejecución de la política económica por parte del Estado.	Personal de Contabilidad	Área Contable	Prog.												
				Ejec.			X									
Tributación Publica	Marco Jurídico Publico	Personal de Contabilidad	Área Contable	Prog.												
				Ejec.				X								
Contabilidad Publica	Registro, rendición y fiscalización de las operaciones económicas y financieras que se realizan en la administración pública.	Personal de Contabilidad	Area Contable	Prog.												
				Ejec.						X						
Contratación Estatal	Actualización Marco Normativo	Personal de Contabilidad	Area Contable	Prog.												
				Ejec.			X									
Secop II	Estructura, Implementación y política e aplicación	Personal Area Administrativa, Directores Operativos y de Sistemas	Talento Humano	Prog.												
				Ejec.		X										
Datos Abiertos	Nuevas Tecnologías, Implementación Actualización Normativa	Director Sistemas	Director Sistemas	Prog.												
				Ejec.									X			



BASES SQE Centro de Diagnóstico Automotor	Nuevas Tecnologías Implementación Actualización Normativa	Director Sistemas	Director Sistemas	Prog.														
				Ejec.														
Seguridad Informática	Nuevas Tecnologías Implementación Actualización Normativa	Director Sistemas	Director Sistemas	Prog.														
				Ejec.								X						
Vehículos Eléctricos, características y manejo	Recomendaciones de seguridad, normativas, elementos de implementación y revisión	Personal área Operativa	Director Operativo	Prog.														
				Ejec.									X					
Manejo Luxometro	Identificación Tipo de luces, Nuevas Tecnologías e implementación y uso	Personal área Operativa	Director Operativo	Prog.														
				Ejec.														
Vehículos Pesados	Operatividad, Manejo y Norma ISO/IEC 17020	Personal área Operativa	Director Operativo	Prog.														
				Ejec.														
Frenos	Tipos de frenos y funcionamiento	Personal área Operativa	Director Operativo	Prog.														
				Ejec.														
Llantas	Especificaciones técnicas en llantas regrabables y Reencauchadas	Personal área Operativa	Director Operativo	Prog.														
				Ejec.														
Código Integridad	Valores Institucionales	Personal CDA	Talento Humano	Prog.														
				Ejec.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicio al Cliente	Nuevas tecnologías para mejorar el servicio al cliente. Protocolos de servicio y atención al ciudadano, vocación de servicio.	Personal CDA	Area Comercial	Prog.														
				Ejec.			X											
Creatividad, Innovación e Iniciativa	Conceptualización, Contenido temático, ideas novedosas, llamativas, estimulador	Personal CDA	Area Comercial	Prog.														
				Ejec.											X			



	es y muy eficaces																
Marketing Digital	Mercadotecnia que se utiliza en internet y tecnología digitales en línea.	Personal CDA	Area Comercial	Prog.													
				Ejec.		X											
Conflicto de Intereses	Marco Normativo	Personal CDA	Area Control Interno	Prog.													
				Ejec.		X											

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI
			E	B	R	R	Y	N	L	O	P	T	V	C
Evaluación Inicial	SST	Humano y tecnológico	X				X							
Actualización, Publicación y Socialización de la Política de SST.	SST	Humano y tecnológico		X										
Matriz registro de capacitaciones	SST	Humano y tecnológico		X										
Matriz de registro de inducciones	SST	Humano y tecnológico	X											
Plan anual de capacitaciones	SST	Humano y tecnológico	X			X								
Inducción en SST al personal	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Verificación de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	SST	Humano y tecnológico				X					X			
Autoevaluación Res 0312 Aplicada por ARL SURA	Coordinador SST y Arl Positiva	Humano y tecnológico	X											
Definir Indicadores de gestión	SST	Humano y tecnológico							X					X
Documentación de la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades.	SST	Humano y tecnológico	X											
Documentación de las responsabilidades específicas en el	Coordinador SST	Humano y tecnológico		X										




Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la Institución.															
Reinducción en el SG-SSt	Coordinador SST y Arl Positiva	Humano y tecnológico									X	X			
Solicitar al responsable del SG-SST (SIG) certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.	SST	Humano y tecnológico		X											
Realizar identificación de peligros con la participación de todos los trabajadores	SST	Humano y tecnológico			X									X	
Actualización de la matriz de requisitos legales	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actas de las reuniones mensuales del COPASST	Coordinador SST y COPASST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar la conformación del Comité de convivencia laboral y Copasst.	Coordinador SST Y Recursos Humanos	Humano y tecnológico													
Actas de las reuniones trimestrales del COCOLA	Coordinador SST Y Recursos Humanos	Humano y tecnológico			X				X					X	
Socialización y actualización Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	SST	Humano y tecnológico				X									X
Solicitar a los responsables del SG-SST (copasst, ccl, lider sig) el certificado del curso de capacitación virtual de 50 horas definido por el Ministerio de Trabajo.	SST	Humano y tecnológico							X						
Registro anual donde se evidencie que las personas con responsabilidades en el SG-SST realizaron la rendición de cuenta sobre su desempeño.	Coordinador SST	Humano y tecnológico													X



Incluir en el procedimiento de compras la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.	SST	Humano y tecnológico	X								X			
Actualizar el procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad (Gestión del Cambio)	SST	Humano y tecnológico							X				X	
Ejecución al Programa de inspección	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios	SST	Humano y financiero									X			
Caracterización de las condiciones de salud de los trabajadores	SST	Humano y tecnológico										X		
Matriz descripción sociodemográfica de los trabajadores	SST	Humano y tecnológico			X									
Actualizar e implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para desordenes musculo esqueléticos	SST	Humano y tecnológico				X					X			
Formato de seguimiento de Exámenes de ingreso, periódicos y de egreso.	SST	Humano y tecnológico									X			
Realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común.	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Diseñar programa de estilo de vida saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control, de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros	SST	Humano y tecnológico											X	



Realizar registro de caracterización de accidentalidad	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar registros de ausentismo por enfermedad común y cuando se presente por enfermedad laboral y accidentes de trabajo.	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, con la participación del COPASST.	SST	Humano y tecnológico			X			X			X		X	
Realizar inspecciones de seguridad de extintores y redes contra incendio con participación del COPASST	SST	Humano y tecnológico			X			X				X		X
Realizar inspecciones de seguridad elementos de primeros auxilios con participación del COPASST	SST	Humano y tecnológico			X			X				X		X
Realizar inspecciones de seguridad señalización y demarcaciones con participación del COPASST	SST	Humano y tecnológico						X				X		X
Actualizar matriz de elementos de protección personal	SST	Humano y tecnológico	X											
Realizar inspecciones de elementos de protección personal.	SST	Humano y tecnológico			X			X			X			
Realizar Evaluación de vulnerabilidad	SST	Humano y tecnológico							X				X	
Actualizar mapa de riesgo de la instalaciones donde se identifique áreas y salidas de emergencias. (si se requiere)	SST	Humano y tecnológico							X					
Actualizar el plan de emergencia.	SST	Humano y tecnológico							X					
Dotar a las Brigadas de Emergencias.	SST	Humano y tecnológico								X				



Realizar simulacro	SST	Humano y tecnológico												X	
Elaborar instructivo para el reporte de enfermedad laboral.	SST	Humano y tecnológico													X
Realizar investigación de accidente de trabajo	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Matriz de seguimiento reporte de actos y condiciones inseguras	SST	Humano y tecnológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	SST	Humano y tecnológico												X	
Revisión de la alta dirección	Coordinador SST y Gerencia	Humano y tecnológico													X
Seguimiento a programas sgsst	SST	Humano y tecnológico													X