


| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 1 de 16 |

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023

INTRODUCCION

la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en el CDAV LTDA se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de los servicios 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.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores al CDAV LTDA, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.


De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

CONTEXTO

El 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”, el cual determina entre otros lo siguiente: “ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...)

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 2 de 16 |

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad”.

Para dar cumplimiento a las metas institucionales, el CDAV LTDA debe cumplir las disposiciones legales, que contemplan la necesidad de crear Instrumentos de ordenación del empleo público, así como todas las herramientas jurídicas dispuestas en el ordenamiento jurídico en aras de garantizar la administración y gestión del talento humano. Por su parte, el Plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado y de esta manera se pueda vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores e implementar actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a la integridad.


Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores públicos se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano del CDAV, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y aprendices.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 04 de 2020.

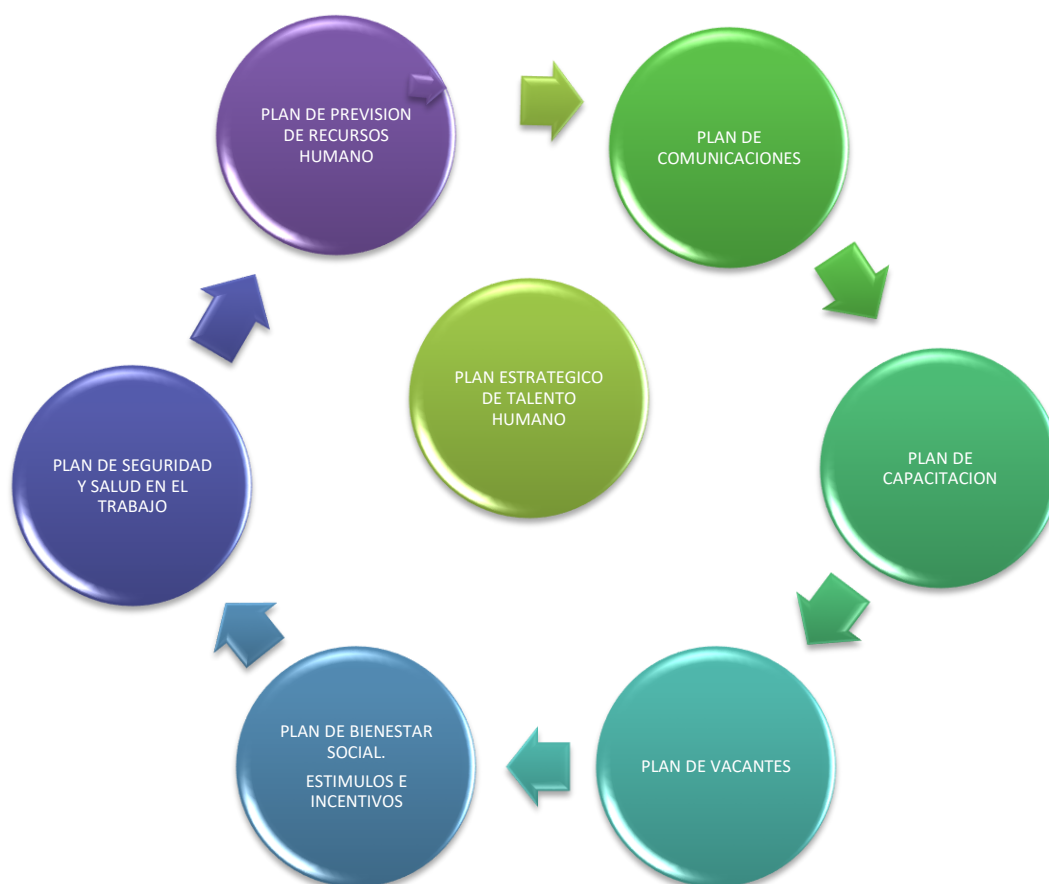
| | | |
|---|--|------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 3 de 16 |

ALCANCE


El Plan Estratégico de Talento Humano del CDAV LTDA inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del CDAV servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

COMPONENTES

El Plan Estratégico de Talento Humano del CDAV LTDA, está integrado por el Plan Institucional de Capacitación – PIC; el Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Plan de Previsión de Recursos Humanos; el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Anual de Vacantes y plan de Comunicaciones, los cuales hacen parte integral de la gestión del talento humano de la entidad.

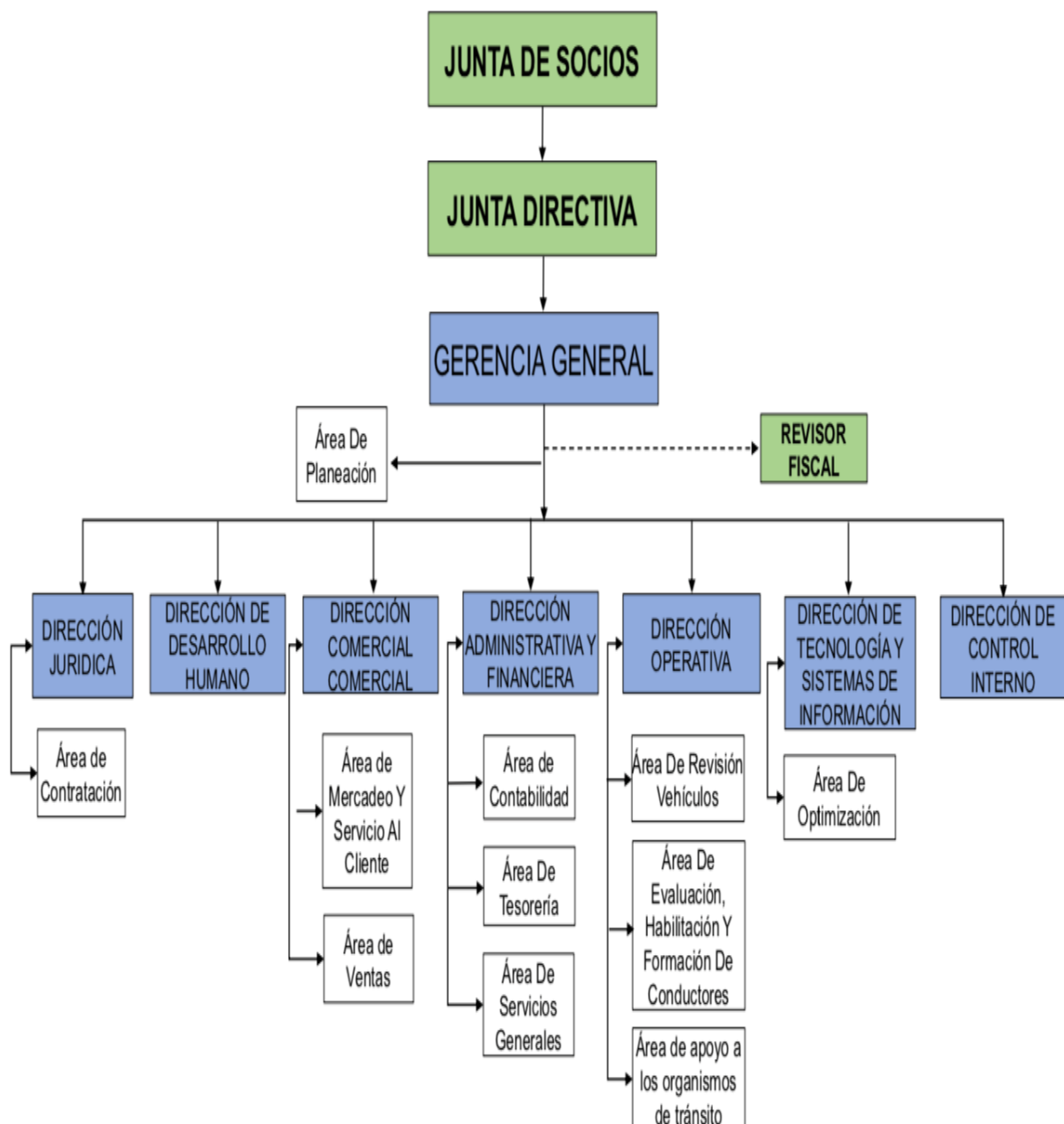



Gráfica: Integración de Plan Estratégico de Talento Humano

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 4 de 16 |

El propósito principal de la dimensión del Talento Humano del Modelo Integral de Planeación y Gestión – MIPG, es gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (Ingreso, Desarrollo, Permanencia y Retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que rigen en materia de personal, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO. ESTRUCTURA DEL CDAV LTDA




| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 5 de 16 |

COMPOSICION DE PLANTA DE PERSONAL Y CARACTERIZACION DE TALENTO HUMANO

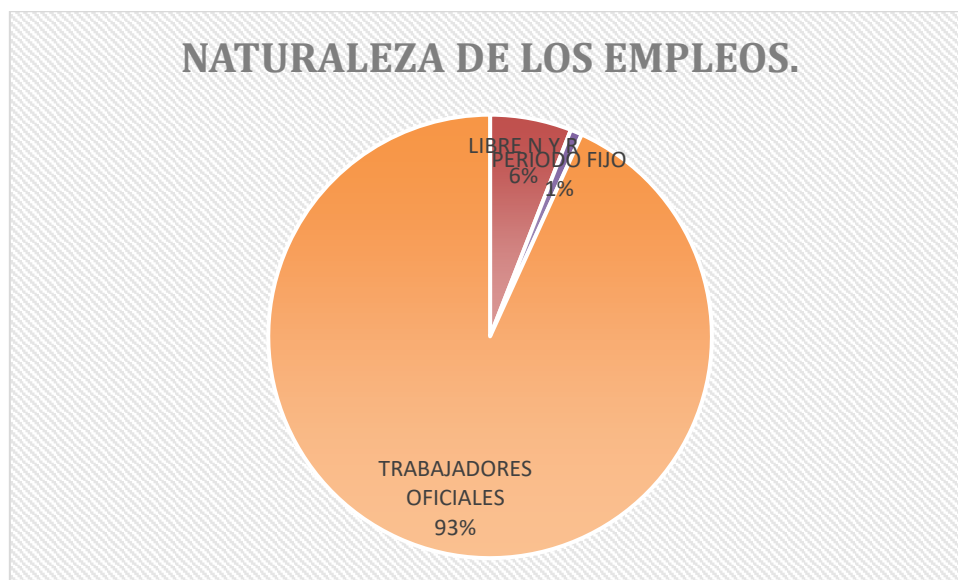
Actualmente el CDAV LTDA cuenta con una Planta e Personal total de 118 servidores públicos, discriminados de la siguiente manera:

| CÓDIGO | NIVEL | DENOMINACIÓN DEL CARGO | GRADO | CANTIDAD APROBADA |
|-------------------------------|-------------|---------------------------------|-------|-------------------|
| EMPLEADOS PÚBLICOS | | | | |
| 050 | Director | Gerente General | 02 | 1 |
| 009 | Director | Director | 01 | 7 |
| 201 | Profesional | Tesorero General | 07 | 1 |
| TRABAJADORES OFICIALES | | | | |
| 206 | Profesional | Líder de Programa | 07 | 11 |
| 219 | Profesional | Profesional Universitario | 01 | 2 |
| 219 | Profesional | Profesional Universitario | 02 | 18 |
| 219 | Profesional | Profesional Universitario | 03 | 1 |
| 219 | Profesional | Profesional Universitario | 04 | 10 |
| 219 | Profesional | Profesional Universitario | 05 | 1 |
| 219 | Profesional | Profesional Universitario | 06 | 6 |
| 314 | Técnico | Técnico Operativo | 02 | 23 |
| 314 | Técnico | Técnico Operativo | 03 | 4 |
| 314 | Técnico | Técnico Operativo | 04 | 6 |
| 314 | Técnico | Técnico Operativo | 06 | 3 |
| 367 | Técnico | Técnico Administrativo | 02 | 8 |
| 367 | Técnico | Técnico Administrativo | 03 | 1 |
| 367 | Técnico | Técnico Administrativo | 04 | 2 |
| 367 | Técnico | Técnico Administrativo | 07 | 2 |
| 313 | Técnico | Instructor | 02 | 3 |
| 313 | Técnico | Instructor | 07 | 1 |
| 407 | Asistencial | Auxiliar Administrativo | 02 | 1 |
| 407 | Asistencial | Auxiliar Administrativo | 06 | 1 |
| 470 | Asistencial | Auxiliar de Servicios Generales | 02 | 2 |
| 470 | Asistencial | Auxiliar de Servicios Generales | 04 | 2 |
| 482 | Asistencial | Conductor Mecánico | 05 | 1 |
| TOTAL | | | | 118 |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 6 de 16 |


De igual manera se discrimina el personal vinculado de la siguiente manera:

| NATURALEZA DEL EMPLEO | CARGO EN PLANTA | PROVISTOS |
|--------------------------------|-----------------|------------|
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION. | 7 | 6 |
| PERIODO FIJO | 1 | 1 |
| TRABAJADORES OFICIALES | 110 | 103 |
| TOTAL | 118 | 110 |



A continuación, se relacionan los cargos de libre nombramiento y remoción:


| RELACION DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION | |
|--|----------|
| EMPLEO | CANTIDAD |
| GERENTE | 1 |
| DIRECTORES | 6 |
| TESORERO | 1 |
| TOTAL | 8 |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 7 de 16 |

| PLANTA DE PERSONAL APROBADA POR NIVEL | |
|--|--------|
| NIVEL | CARGOS |
| DIRECTIVO | 8 |
| PROFESIONAL | 50 |
| TECNICO | 50 |
| ASISTENCIAL | 10 |
| TOTAL | 118 |

DIAGNOSTICO MIPG

|  | | modelo integrado de planeación y gestión |  INICIO |  GRÁFICAS |  DISEÑO DE ACCIONES |
|---|-----------|--|--|--|---|
| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | | | |
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 87 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión | 82 | | |
| | | | 86 | | |
| | | | 89 | | |
| | | | 93 | | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 81 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 87 | | |
| | | | 80 | | |
| | | | 81 | | |
| | | | 76 | | |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 79 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 80 | | |
| | | | 78 | | |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 86 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 86 | | |
| | | | 85 | | |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 93 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 93 | | |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 8 de 16 |


1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2023

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. formuló para la vigencia 2023 de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 "cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación - PIC", por lo cual la Dirección de Desarrollo Humano es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre las cuales se encuentra el mencionado Plan.

Este Plan Institucional de Capacitación propone el fortalecimiento de las competencias y habilidades que los servidores requieren para generar mejores resultados en sus funciones, propiciando al mismo tiempo un adecuado ambiente laboral que propenda por el bienestar, el sentido de pertenencia para alcanzar los propósitos organizacionales.

En este orden de ideas, es importante que el empleo sea motivante proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de la Entidad y a los fines del Estado.

Reconociendo el talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y; por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG).

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 9 de 16 |

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales.

En este sentido y para alcanzar el objetivo estratégico No 6 "Fortalecer el Talento Humano" contenido en el Plan Estratégico Institucional 2018-2023, el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle, a través de la Dirección de Desarrollo Humano, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y de las guías de la Función Pública, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de la detección de necesidades con los líderes.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2023, se desarrolló una recopilación de información sobre las necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:


- Solicitud remitida por medio virtual a cada dirección, en donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores de cada proceso.
- Información tomada de la Evaluación por Competencias 2022.
- Ejecución PIC 2022.
- Encuesta realizada a los funcionarios para evaluar el plan de capacitación 2022 y reconocer necesidades del personal.

Finalmente, el PIC 2023 del CDAV LTDA., incluye los 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 2018-2023.

Programa de Inducción

El programa de Inducción Institucional se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el CDAV LTDA., desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Entidad.

El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con lo establecido en el Instructivo de Inducción y Reinducción de Personal IT-GH-09.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 10 de 16 |

Programa de Reinducción

El Programa de Reinducción busca actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del CDAV LTDA., LTDA., 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.

En virtud de los lineamientos internos, los programas de reinducción dentro del CDAV LTDA., LTDA., se impartirán por lo menos cada dos (2) años o cada vez que se presente un cambio significativo en los procesos de acuerdo con lo establecido en el Instructivo de Inducción y Reinducción de Personal IT-GH-09.


El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Ejes temáticos DAFP y MIPG2

Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad desarrollar las capacidades orientadas al mejoramiento de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades.

- **Creación del valor público:** Busca fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados.
- **Gobernanza para la paz:** Pretende atender los retos que presenta el contexto nacional.

La introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les ofrece a los servidores un referente de las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.

| | | |
|---|---|------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 11 de 16 |

1.1. EJECUCIÓN

Las actividades se desarrollarán acorde a lo establecido en el documento **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN** donde se especifican las actividades, recursos, cronograma, etc.

Para las capacitaciones con facilitadores internos, el funcionario asignado por la Dirección de Desarrollo Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por la dependencia correspondiente, frente al cronograma y temas a desarrollar, realizándose el respectivo seguimiento.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, la Dirección de Desarrollo Humano deberá formular la solicitud de contratación a la Dirección Jurídica según lo establecido en el Manual de Contratación.


Nota 1: Es posible que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, éstas se podrán llevar a cabo sino representan erogaciones para el CDAV LTDA., con el propósito de ofrecer posibilidades de cualificación del grupo de servidores y serán tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC al finalizar la vigencia, pudiendo impactar en los indicadores de gestión de este.

Nota 2: En el evento que cualquiera de las dependencias del CDAV LTDA., llegase a recibir u organizar capacitaciones que no estén incluidas dentro del PIC, tendrán la obligación de coordinarlas previamente con la Dirección de Desarrollo Humano y remitir al finalizar estas los respectivos soportes.

1.2. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

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

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

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 12 de 16 |

- Presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado.

1.3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y control a la correcta ejecución del PIC estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Humano, sin embargo, cada mes en los comités de Gerencia se realizará seguimiento al cumplimiento de los indicadores anteriormente establecidos.

Evaluación del Impacto de la Capacitación

De acuerdo con 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.

1.4. DIVULGACIÓN


El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la Entidad por la Dirección de Desarrollo Humano, a través de la página web, Boletín interno y el correo institucional.

La Entidad tiene un presupuesto aprobado para el Plan de capacitación 2023 es de CIENTO CINCUENTA MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS TREINTA Y UN PESOS M/CTE (\$150.697.531).


2. PLAN DE TRABAJO ANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. formuló para la vigencia 2023 de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Dirección de Desarrollo Humano, la cual es responsable de la formulación y gestión de las estrategias que atiendan a los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo propone actividades de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial que garantizan el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 13 de 16 |

Teniendo en cuenta que el recurso humano es considerado como el elemento más importante dentro de todo el Sistema de Gestión, la Entidad se ha enfatizado en la prevención de riesgos laborales, lo cual garantiza, un adecuado desempeño de las funciones, mejora en la productividad y la calidad de vida de los colaboradores.

| | | |
|---|---|------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 14 de 16 |

Es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales.

En este sentido y para alcanzar el objetivo estratégico No 6 "Fortalecer el Talento Humano" contenido en el Plan Estratégico Institucional 2018-2023, el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda., a través de la Dirección de Desarrollo Humano, requiere fortalecer los saberes y comportamientos seguros de sus servidores públicos y velar por un entorno laboral seguro y saludable.

Por lo anterior, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y de las guías de la Función Pública, identificando las necesidades según los requisitos legales aplicables.

Con el fin de priorizar las actividades para el año 2023, se recopiló información a partir de los siguientes insumos:


- Identificación de los peligros y priorización de los riesgos.
- Rendición de cuentas.
- Informe general de las condiciones de salud de la población trabajadora.
- Resultados de los indicadores del Sistema de Gestión.
- Requisitos legales aplicables.
- Revisión de la alta Dirección.

Finalmente, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 del CDAV LTDA., incluye los programas de inducción, reinducción, capacitación en SST (contenidos en el Plan Institucional de Capacitación), medicina preventiva e higiene y seguridad industrial en concordancia la normatividad legal vigente, previendo adicionalmente, los eventos de gestión del cambio en el marco de los proyectos del Plan Estratégico 2018-2023.

2.1. EJECUCIÓN

Las actividades se desarrollarán acorde a lo establecido en el documento **PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** donde se especifican las actividades, recursos, cronograma, etc.

Para las actividades formuladas, el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo del CDAV LTDA., cuenta con el apoyo del Comité de Convivencia

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 15 de 16 |

Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Emergencias y demás responsables según la matriz de roles y responsabilidades de la entidad.

La Entidad tiene un presupuesto aprobado para el Plan de la vigencia 2023 es de VEINTE MILONES QUINIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS M/CTE (\$20.546.251.00).

2.2. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para evaluar la gestión del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo en la presente vigencia, la Dirección de Desarrollo Humano realizará el seguimiento y medición a los siguientes indicadores:

- (Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) X 100
- (Tiempo por ausentismo médico en días) / (Tiempo programado para laborar por el personal ausentado en el mes)
- Número de condiciones reportadas corregidas / Total de condiciones reportadas


2.3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y control a la correcta ejecución del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Humano, sin embargo, cada mes en los comités de Gerencia se realizará seguimiento al cumplimiento de los indicadores anteriormente establecidos.

Adicionalmente, se realizará una revisión por parte de la Alta Dirección semestralmente.

2.4. DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la Entidad por la Dirección de Desarrollo Humano, a través de la página web, boletín interno y el correo institucional.

| | | |
|---|--|------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 25/01/2023 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 16 de 16 |

3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El objetivo del Plan Anual de Vacantes es Informar la provisión del talento humano, con el fin de cubrir las necesidades de la Organización en torno al Planta aprobada 2023, la cual fue aprobada en el acuerdo No 483 Junta Directiva de Diciembre 20 2022, “Por medio del cual se ajusta la Planta Globalde Cargos de los Servidores Públicos del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle y se Dictan otras Disposiciones”

Sus objetivos específicos se enfocan en:

- Identificar las necesidades de direcciones y áreas en torno al recurso humano.
- Mencionar la metodología para la provisión de las vacantes.
- Determinar los mecanismos para la adecuada provisión de las vacantes.

El Plan Anual de Vacantes de la Dirección de Desarrollo Humano está definido para llevarse a cabo y ser aplicado a corto y mediano plazo de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de las direcciones y áreas que conforma la organización, considerando la forma de provisión, los retiros, vacantes identificadas para el periodo anual y el presupuesto aprobado.

3.1. CLASIFICACIÓN DE CARGOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

De acuerdo con la Resolución No. 185 de agosto de 2018 *“Por medio de la cual se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle LTDA. – CDAV LTDA.”* y el Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los cargos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas

| | | |
|--|---|-------------------------|
| | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 9 de 16 |

internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

3.2. APOORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ORGANIZACIÓN

La gestión de la Dirección de Desarrollo Humano se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos determinando políticas y prácticas que incorporen principios de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. Por tal motivo, se diseña el plan anual de vacantes como una herramienta que permita visualizar de manera integral, efectiva y objetiva la provisión de cargos, de la planta de trabajadores garantizando el recurso humano encargado de adelantar las actividades y compromisos que se adquieran en las direcciones y áreas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Dicho de esta manera, es pertinente mencionar que el plan anual de vacantes le aporta al objetivo estratégico 06: “Potencializar la gestión del Talento Humano” con el pro de proveer un equipo humano comprometido y competente permite cumplir con la misión y visión de la organización.

El plan anual de vacantes, por ende, contiene la información de los cargos a proveer de acuerdo con la planta aprobada 2023 a través de la metodología establecida en el “**Instructivo de Selección y Vinculación de Personal**” IT-GH-08. El plazo para ejecutar este Plan es anual.

El responsable del plan anual de vacantes corresponde al Director de Desarrollo Humano del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle o quien haga sus veces.

| | | |
|--|---|-------------------------|
| | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 10 de 16 |

3.3. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

En cumplimiento del Capítulo 4° del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*” El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará cumpliendo la siguiente metodología:

Atendiendo el artículo 1° del Decreto 612 de 2018 el Director de Desarrollo Humano o a quien éste designe, publicará a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos vacantes.

3.4. REPORTE DE VACANTES

La planta de personal se encuentra distribuida jerárquicamente en diferentes niveles y grados, para ello la organización cuenta con un manual de funciones específicas y competencias laborales que refleja los cargos definidos mediante la Resolución 400 de diciembre 30 de 2022 y su distribución se detalla en el documento interno ***Plan Anual de Vacantes del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda.***

4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de desarrollo administrativo se encuentra la gestión del talento humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la vinculación y previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el plan institucional de capacitación, el plan de bienestar e incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el plan anual de vacantes.

El plan de previsión de recursos humanos surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del decreto 612 de abril 4 de 2.018.

Está enmarcado dentro del nuevo modelo integrado de planeación y gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos corporativos.

Dicha norma establece:

| | | |
|---|---|------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 11 de 16 |

“1. 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:


- a) 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;*
- b) 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;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplican la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

El propósito de realizar el plan de previsión de recursos humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

4.1. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL

Teniendo en cuenta la Planta aprobada 2023 en el acuerdo de Junta Directiva 483 del 20 de diciembre de 2022 **“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA PLANTA GLOBAL DE CARGOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”** se encuentra que actualmente está conformada por 118 cargos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial y cuenta con vacantes las cuales se detallan en el documento interno ***Plan de Previsión de Recursos Humano del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda.***

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 12 de 16 |

4.2. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

De acuerdo con la Resolución No. 083 del 22 de diciembre de 2022, por la cual Consejo Municipal de Política Fiscal COMFIS, aprobó el presupuesto de Ingresos y Gastos para la vigencia de 2023, clasificados., y la Resolución 404 de diciembre 31 de 2022 “Por medio del cual se presenta desagregación del presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal 2023” el presupuesto aprobado para el total de la planta de personal OCHO MIL QUINIENTOS SIETE MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS (\$ 8.507.692.967) MCT.

4.3. MECANISMO DE PREVISIÓN DE LOS CARGOS.

La Dirección de Desarrollo Humano por medio del “Instructivo de Selección y Vinculación de Personal” IT-GH-08 establece y aplica todos los procesos para cubrir las vacantes y proveer los cargos de planta.

5. PLAN DE COMUNICACIONES

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda., presenta para la vigencia 2023 el Plan de comunicaciones a través de la Dirección de Desarrollo Humano, la cual es responsable de la formulación y gestión de las estrategias que permitan alcanzar los objetivos propuestos en la política de comunicaciones de la entidad.

El plan de trabajo de comunicaciones propone actividades que se comprometen a brindar acceso a la información de sus actividades y servicios de manera transparente, confiable y en un lenguaje claro y sencillo, garantizando un flujo adecuado de comunicación con sus partes interesadas, cumpliendo con la normatividad vigente.

Para el presente plan se han establecidos parámetros de comunicación e información para el desarrollo de las funciones misionales del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle LTDA a través de la alineación del discurso interno para la construcción de identidad corporativa y transparencia ante sus públicos.

| | | |
|---|--|------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 13 de 16 |



La comunicación es importante al interior del CDAV LTDA., para concientizar a las personas frente a los objetivos estratégicos de la entidad, así como promover la comunicación armónica y eficiente entre las áreas. Así mismo, al exterior del CDAV LTDA., en el fortalecimiento de las relaciones con la ciudadanía y con el estado, representado en la entidad territorial y la respectiva administración garantizando un adecuado flujo de información desarrollando una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación.


En este sentido y para dar cumplimiento a la línea estratégica "Fortalecer los mecanismos para rendir cuenta a los grupos de interés" contenido en el Plan Estratégico Institucional 2018-2023, el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle se definió el plan de comunicaciones a través del formato FO-GH-34.

5.1. EJECUCIÓN

Las actividades se desarrollarán acorde a lo establecido en el formato **FO-GH-34 PLAN DE COMUNICACIONES INTERNAS CDAV LTDA., 2022** donde se especifican las actividades, recursos, cronograma, etc.

5.2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y control a la correcta ejecución del plan de comunicaciones Internas estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Humano, sin embargo, cada mes en los comités de Gerencia se realizará seguimiento al cumplimiento a través de indicadores de gestión.

| | | |
|---|---|------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 14 de 16 |

6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Teniendo en cuenta que la dirección de desarrollo humano se encuentra en el levantamiento de las necesidades y expectativas de los colaboradores del Centro de diagnóstico automotor del valle Ltda., y que dicha información es insumo fundamental para la construcción del programa de bienestar social e incentivos, el comité de gestión institucional aprueba la publicación extemporáneo del programa, fijando como fecha máxima el próximo 21 de febrero, esto con el objetivo de terminar de recoger las necesidades y expectativas de los colaboradores, el cual será presentado en dicha fecha ante el comité de gestión institucional y desempeño para su aprobación

7. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)

De acuerdo con el decreto 2842 de 2010 por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y teniendo en cuenta el artículo 10, formato hoja de vida:

“El formato único de hoja de vida es el instrumento para la obtención estandarizada de datos sobre el personal que presta sus servicios a las entidades y a los organismos del sector público, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Están obligados a diligenciar el formato único de hoja de vida, con excepción de quienes ostenten la calidad de miembros de las Corporaciones Públicas:

- 1. Los empleados públicos que ocupen cargos de elección popular y que no pertenezcan a Corporaciones Públicas, de período fijo, de carrera y de libre nombramiento y remoción, previamente a la posesión.*
- 2. Los trabajadores oficiales.*
- 3. Los contratistas de prestación de servicios, previamente a la celebración del contrato. (Derogado por el Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.17.10)”*

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 15 de 16 |

El encargado de crear el usuario en la plataforma SIGEP, cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con lo establecido en el instructivo de selección y vinculación del personal IT-GH-08.

Será responsabilidad de cada servidor público o contratista registrar y actualizar la información en su hoja de vida; La información registrada y su actualización debe ser verificada por el Director de Desarrollo Humano.

La Dirección de Desarrollo Humano solicitará una vez al año a cada uno de los colaboradores del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda., la actualización de la información en la plataforma SIGEP, esto con el fin de que la información se ingrese, registre y actualice de manera oportuna sea veraz y confiable.

8. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

La evaluación por competencias en el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle se establece de acuerdo con el decreto 815 de 2018: *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*

Dichas competencias se clasifican en comunes y jerárquicas para los niveles: Directivos, Profesionales, Profesionales Jefes, Técnicos y Asistenciales.

La evaluación por competencias es la herramienta por medio de la cual la organización evalúa el desempeño, rendimiento laboral y competencias de todos los colaboradores, el objetivo principal es conseguir la retroalimentación de todos los campos para identificar áreas funcionales y oportunidades de mejora, ya que de esta manera se contribuye al logro y avance de los objetivos estratégicos de la organización.


La Dirección de Desarrollo Humano es la encargada de programar cada año la evaluación de su personal bajo un modelo por competencias de 180 grados, la cual comprende tres fases:

- **Fase 1: Autoevaluación**

Es responsabilidad de todos los colaboradores del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle ingresar al enlace <https://sgj.cdav.gov.co/competencia/index.php> y realizar la autoevaluación.

- **Fase 2: Evaluación Jefe a sus Colaboradores**

Es responsabilidad de todos los directores, líderes y jefes inmediatos realizar de manera objetiva la evaluación a todo el personal a cargo.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  | DOCUMENTO INTERNO | Rige: 31/01/2022 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. | Versión: 1 |
| | | Pág.: 16 de 16 |

• Fase 3: Retroalimentación y Construcción del Plan de Acción


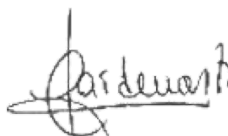
Es responsabilidad de todos los colaboradores hacer y recibir la retroalimentación, los directores, líderes y jefes inmediatos son los encargados de programar el espacio para llevar a cabo dicha actividad de manera personal e individual con cada uno de sus colaboradores a cargo; Las partes interesadas deben basarse en hechos y datos reales que se puedan evidenciar durante la intervención.

El plan de acción se realiza en conjunto teniendo en cuenta las oportunidades de mejora que se identificaron en la evaluación, dichos planes deben ser programados en un lapso no mayor a seis (6) meses que garanticen el cumplimiento efectivo de las actividades.

La Dirección de Desarrollo Humano es la encargada de supervisar y asegurar que todo el personal realice la evaluación; para las excepciones como: menos de seis (6) meses en la organización, incapacidades, licencias y vacaciones. Se llevará a cabo el control de dichos colaboradores en la programación inicial, una vez reintegrados a la organización y pasados los seis (6) meses (para los que aplique) se realizará la evaluación por competencias en las tres fases mencionadas.

9. DOCUMENTOS CITADOS

- 9.1. Plan Institucional de Capacitación.
- 9.2. Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 9.3. Plan anual de vacantes.
- 9.4. IT-GH-08 Instructivo de Selección y Vinculación de Personal.
- 9.5. Plan de previsión de recursos humanos
- 9.6. FO-GH-34 Plan de comunicaciones internas CDAV LTDA.,
- 9.7. Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos.

| | |
|---|--|
| Elaborado por: | Aprobado por: |
| Nombre: Belsy Mabel Montaña Herrera | Nombre: Jaime Cárdenas Tobón |
|  |  |
| Cargo: Directora de Desarrollo Humano | Cargo: Gerente |
| Fecha: 25/01/2023 | Fecha: 25/01/2023 |