

	<b>DOCUMENTO INTERNO</b>	<b>Rige:</b> 29/01/2021
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.</b>	<b>Versión:</b> 1
		<b>Pág.:</b> 1 de 18

## **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021**

### **1. MISIÓN**

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle - CDAV promueve una cultura de movilidad, seguridad vial y respeto por el medio ambiente; a través de la formación y evaluación de la capacidad de conducción, revisión del estado de los vehículos, servicios y programas de tránsito y transporte.

### **2. VISIÓN**

Ser la empresa líder de servicios de tránsito y transporte en el Valle del Cauca, destacada por la calidad, legalidad y generación de valor a sus grupos de interés, y reconocida por el aporte a la movilidad y seguridad vial.

### **3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2021**

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. formuló para la vigencia 2021 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 la 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 2 de 18

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 2021, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Solicitud remitida por medio virtual, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores de cada proceso.
- Información tomada de la Evaluación por Competencias 2020.
- Informe de los resultados del PIC 2020.

Finalmente, el PIC 2021 del CDAV incluye los programas de inducción, en concordancia 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, 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 3 de 18

## 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, 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 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 4 de 18

### 3.1. 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, 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, 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.

### 3.2. 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.
- Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.



	<b>DOCUMENTO INTERNO</b>	<b>Rige: 29/01/2021</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Pág.: 5 de 18</b>

### **3.3. 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.

### **3.4. 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.

## **4. PLAN DE TRABAJO ANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021**

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda. formuló para la vigencia 2021 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.

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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 6 de 18

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, necesita 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 2021, se desarrolló el diagnóstico de las necesidades, analizando los siguientes insumos:

- Protocolo de bioseguridad frente al COVID-19.
- 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 2021 del CDAV 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 vigente, previendo adicionalmente, los eventos de gestión del cambio en el marco de los proyectos del Plan Estratégico 2018-2023.

#### 4.1. 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 cuenta con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral,



	<b>DOCUMENTO INTERNO</b>	<b>Rige: 29/01/2021</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Pág.: 7 de 18</b>

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 2021 es de SESENTA Y SEIS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$66.355.000).

#### **4.2. 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

#### **4.3. 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 trimestralmente.

#### **4.4. 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 8 de 18

## 5. 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 2021, la cual fue aprobada en el acuerdo No 422 de Junta Directiva de noviembre 5 del 2020, "Por medio del cual se ajusta la Planta Global de 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.

### 5.1. 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" 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 9 de 18

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.

## 5.2. 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: Fortalecer el Talento Humano y la Línea 5: Implementar un modelo por competencias, por cuanto 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 2021 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 10 de 18

### 5.3. 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.

### 5.4. 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 316 de diciembre 30 de 2020 y su distribución se detalla en el documento interno ***Plan Anual de Vacantes del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda.***

## 6. 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.



	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 11 de 18

Dicha norma establece:

*"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.

## 6.1. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL

Teniendo en cuenta la Planta aprobada 2021 en el acuerdo de Junta Directiva 422 del 5 de noviembre de 2020 "Por medio del cual se ajusta 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 115 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 12 de 18

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

De acuerdo con la Resolución No. 075-2020 del 18 de diciembre de 2020, por la cual Consejo Municipal de Política Fiscal COMFIS, aprobó el presupuesto de Ingresos y Gastos para la vigencia de 2021, clasificados., y la Resolución 321 de diciembre 31 de 2020 "Por medio del cual se presenta desagregación del presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal 2021" el presupuesto aprobado para el total de la planta de personal es de OCHO MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS VEINTE PESOS (\$8.247.472.220) M/cte.

## 6.3. 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.

## 7. PLAN DE COMUNICACIONES

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda., presenta para la vigencia 2021 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 13 de 18



La comunicación es importante al interior del CDAV para alinear 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 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.

## 7.1. EJECUCIÓN

Las actividades se desarrollarán acorde a lo establecido en el formato **FO-GH-34 PLAN DE COMUNICACIONES INTERNAS CDAV 2021** donde se especifican las actividades, recursos, cronograma, etc.

## 7.2. 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: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 14 de 18

## 8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La Dirección de Desarrollo Humano del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle CDAV LTDA, está a cargo de la formulación de estrategias que permitan desarrollar procesos en busca del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, como su activo más importante, siendo una de estas la creación del Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos, alineado a los objetivos del Plan Estratégico 2018-2023, en su objetivo No 6. denominado “*Fortalecer el Talento Humano*”, reconociéndose el Talento Humano en el ámbito laboral, como factor fundamental para el Desarrollo Organizacional y el logro de los objetivos de la entidad.


De acuerdo a lo anterior y atendiendo las disposiciones normativas sobre este asunto, se estructuró el Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos, con fundamento en el diagnóstico de las necesidades y expectativas a través de los resultados de una encuesta, los resultados de la encuesta de Clima Organizacional y la encuesta de impacto realizada en el mes de enero de la presente vigencia.

De este modo, la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos del CDAV LTDA., está encaminada a satisfacer las necesidades de los servidores públicos en el ámbito laboral, reconocer, y exaltar su excelente desempeño en el desarrollo de sus actividades laborales, potencializar sus fortalezas y competencias e incentivar la generación de conocimiento y construcción de proyectos como grupo de trabajo, que optimicen los procesos de la entidad, el uso de los recursos, el mejoramiento de la prestación de nuestros servicios, o la contribución con el cumplimiento de un objetivo estratégico de la entidad.

El programa de Bienestar permitirá fortalecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento en su calidad de vida laboral, de su grupo familiar, elevar los niveles de motivación en el desarrollo de sus funciones, contribuyendo en el incremento de su desempeño laboral, el desarrollo de sus competencias, identificación con la entidad, fortalecimiento de la percepción del clima organizacional.

La Medición de clima laboral se realizará con el fin de identificar la percepción que tienen los servidores en su relación con el ambiente de trabajo y la relación con sus Líderes inmediatos y esta se realizará con una periodicidad de por lo menos una vez al año con el objetivo de generar planes de acción para el fortalecimiento de las dimensiones evaluadas y así poder intervenir y generar estrategias para la vigencia siguiente trabajar en las 2 dimensiones menos favorecidas con la calificación. Esto permitirá que se facilite la alineación y cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2018-2023.



	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 15 de 18

La medición del impacto del programa de bienestar se llevará a cabo en la misma vigencia del año de la puesta en marcha de las actividades a través de la encuesta de percepción de los colaboradores.

El cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos del CDAV LTDA., permitirá a nuestra entidad, contribuir con el fortalecimiento del Talento Humano, lo cual redundará en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del CDAV LTDA., se construyó a partir de la identificación y el análisis de las expectativas de los servidores públicos teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- ✓ Flexibilidad laboral
- ✓ Promoción y prevención en salud
- ✓ Actividades artísticas y culturales
- ✓ Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

### 8.1. EJECUCIÓN

Las actividades se desarrollarán acorde a lo establecido en el documento **CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS** donde se especifican las actividades, recursos, cronograma, etc.

La Entidad tiene un presupuesto aprobado para el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021 es de OCHENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$80.000.000).

### 8.2. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para evaluar la gestión del Programa de Bienestar Social e Incentivos 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



	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 16 de 18

## 9. 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)”*

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 jefe de recursos humanos o de contratos o quienes hagan sus veces.

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

## 10. EVALUACION 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*



	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 29/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.	Versión: 1
		Pág.: 17 de 18

*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://sgi.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 jefe a todo el personal a cargo.

- **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 ocho (8) 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


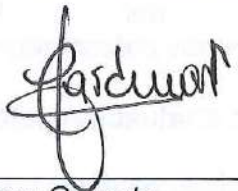


	<b>DOCUMENTO INTERNO</b>	<b>Rige: 29/01/2021</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.</b>	<b>Versión: 1</b>
		<b>Pág.: 18 de 18</b>

llevara 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 realizara la evaluación por competencias en las tres fases mencionadas.

## 11. DOCUMENTOS CITADOS

- 11.1. Plan Institucional de Capacitación.
- 11.2. Plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 11.3. Plan anual de vacantes.
- 11.4. IT-GH-08 Instructivo de Selección y Vinculación de Personal.
- 11.5. Plan de previsión de recursos humanos
- 11.6. FO-GH-34 Plan de comunicaciones internas CDAV
- 11.7. Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos.

<b>Elaborado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
<b>Nombre:</b> María Genoveba Moreno	<b>Nombre:</b> Jaime Cárdenas Tobón
	
<b>Cargo:</b> Directora de Desarrollo Humano	<b>Cargo:</b> Gerente
<b>Fecha:</b> 28/01/2021	<b>Fecha:</b> 29/01/2021