



diagnostic<sup>✓</sup>centro

**PLAN DE  
PREVISION  
TALENTO HUMANO**

**2025**

**Dirección Financiera Administrativa**

# diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S  
NIT 800.015.260-6

## PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

---

### INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda, se proyecta conforme a lo señalado en los artículos 15 y 17 la Ley 909 de 2004, disposiciones normativas que establecen que las unidades de personal de las entidades públicas deben elaborar planes anuales de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Este plan de previsión se encuentra alineado a las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal; programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación de fuentes de financiación de personal. Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca el bienestar y desarrollo de los servidores públicos y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir las funciones de la Entidad.

Así mismo, el Plan se formula dando cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, en la Dimensión No 1 "Talento Humano" la cual se define como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

Para cumplir con las acciones de la Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

# diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S  
NIT 800.015.260-6

## PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

---

### 1. OBJETIVOS

1.1 GENERAL: Planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2025 para que el Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS desarrolle su objeto social a través de sus procesos misionales y de apoyo de manera eficiente y eficaz que le permita ser más competitivo en el mercado de las RTMyEC y Comercialización de Combustibles.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- a) Calcular 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) Identificar 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) Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

### 2. PLANTA DE PERSONAL DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA SAS.

La planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS conformada por un total de veintinueve (29) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por proceso y clasificación del empleo:

### PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

NIVEL	CARGO	CLASIF	CÓD	GRA	Planta aprobada	Planta provist	Vacantes	PROCESO
DIRECTIVO	Gerente	PF.	39	6	1	1	0	Gestión Estratégica
	Director Financiero Administrativo	LNyR	9	3	1	1	0	Apoyo
	Director Técnico	LNyR	9	1	1	1	0	Diagnostico Automotor
	Administrador EDS	LNyR	6	1	1	1	0	Comercialización de combustibles
ASESOR	Asesor Control Interno	PF	105	2	1	1	0	Mejoramiento Continuo
PROFESIONAL	Profesional Universitaria Contadora	TO	219	2	1	1	0	Apoyo
TÉCNICO	Secretaria Auxiliar contable	TO	440	5	1	1	0	Comercialización de combustibles
ASISTENCIAL	Secretaria Ejecutiva	TO	425	6	1	1	0	Gestión Estratégica
	Auxiliar admon, mensajería y mto	TO	407	2	1	1	0	Apoyo
	Auxiliar Admon Servicios Grales	TO	470	2	1	1	0	Apoyo
	Auxiliar Administrativo	TO	407	4	3	3	0	Diagnostico Automotor- Apoyo
	Inspector de Pista Especial	TO	410	4	5	5	0	Diagnostico Automotor
	Operario Islero	TO	487	1	11	9	2	Comercialización de combustibles
<b>TOTAL</b>					<b>29</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	

PF: Periodo Fijo

LNyR: Libre Nombramiento y Remoción

TO: Trabajador Oficial

### PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico

NIVEL DEL EMPLEO	Acta de nombramiento por periodo	Libre Nombramiento y Remoción	Contrato trabajador oficial
DIRECTIVO	2	3	0
ADMINISTRATIVO	0	0	2
PROFESIONAL	0	0	1
ASISTENCIAL	0	0	21

### 3. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

De los 29 empleos que componen la planta de personal del Diagnosticentro SAS, se encuentran provistos 27 de ellos, lo que equivale a un 93% de provisión de la planta. Es decir, que al 31 de diciembre de 2024 se encontraban pendientes de cubrir 2 vacantes (7%)

#### 3.1 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GENERO PERSONAL DE NÓMINA

GENERO
--------

Actualizado: DICIEMBRE 2024

GENERO	CANTIDAD	%
Masculino	14	52%
Femenino	13	48%
TOTAL	27	100%

La gráfica muestra que, del total de funcionarios de toda la empresa, el 52% corresponde al género masculino y el 48% al género femenino, con una distribución muy similar en cada uno de los procesos misionales y de apoyo. Este indicador, obedece a que el mayor número de personal de la empresa se encuentra concentrado en los procesos operativos como es la Comercialización de Combustibles y Lubricantes y las Revisiones Técnico Mecánicas, en donde regularmente se emplean hombres, con algunas excepciones en la estación de servicio en la cual se encuentran empleadas 4 mujeres en la venta de combustibles.

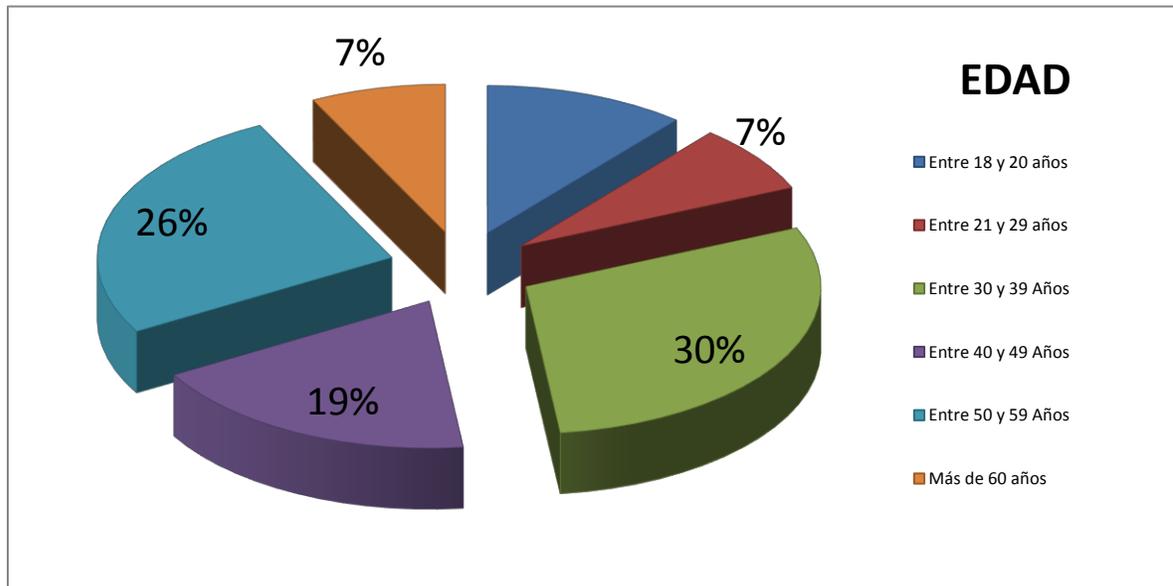
### PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### 3.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR EDAD

##### EDAD PROMEDIO (Personal de Nómina)

Actualizado: DICIEMBRE 2024

NIVEL	CANTIDAD	%
Entre 18 y 20 años	3	11%
Entre 21 y 29 años	2	7%
Entre 30 y 39 Años	8	30%
Entre 40 y 49 Años	5	19%
Entre 50 y 59 Años	7	26%
Más de 60 años	2	7%
TOTAL	27	100%



El gráfico muestra las edades del total de todos los funcionarios de Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS, el 74% oscilan entre los 30 y 59 años, el 19% se encuentran entre los 18 y 29 años y solo el 7% son mayores a 60 años.

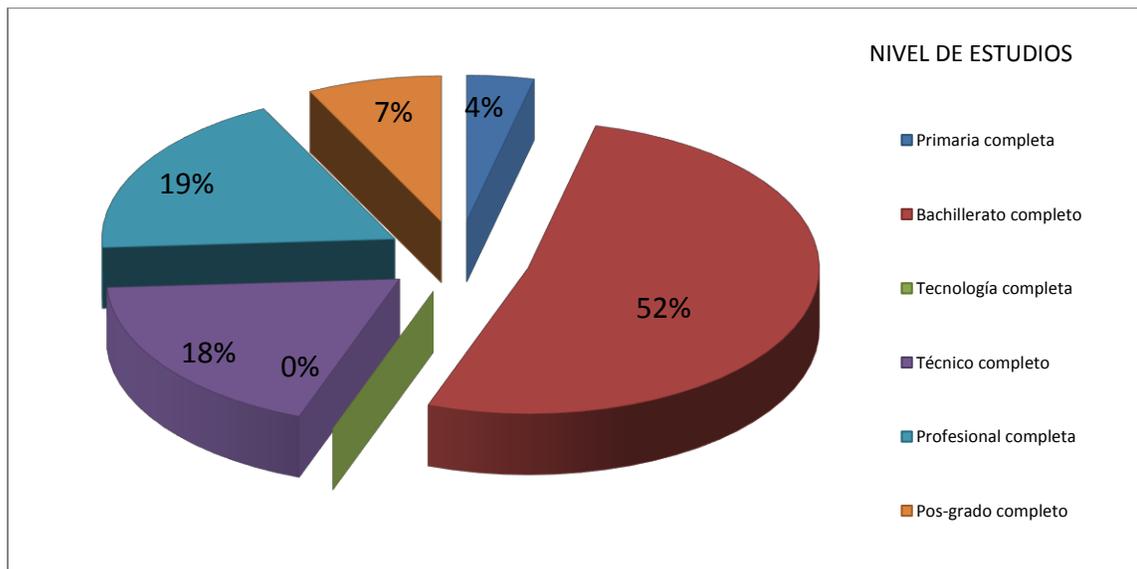
### PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### 3.3 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL EDUCATIVO

##### NIVEL DE ESTUDIOS

Actualizado: DICIEMBRE 2024

NIVEL	CANTIDAD	%
Primaria completa	1	4%
Bachillerato completo	14	51%
Tecnología completa	0	0%
Técnico Completo	5	19%
Profesional completa	5	19%
Pos-grado o especialización	2	7%
TOTAL	27	100%



El gráfico muestra el nivel académico de todos los funcionarios del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda encontrando que, el 51% del personal curso nivel bachillerato completo, el 19% se encuentra con técnico completo, otro 19% profesional completo y el 7% con estudios

### PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

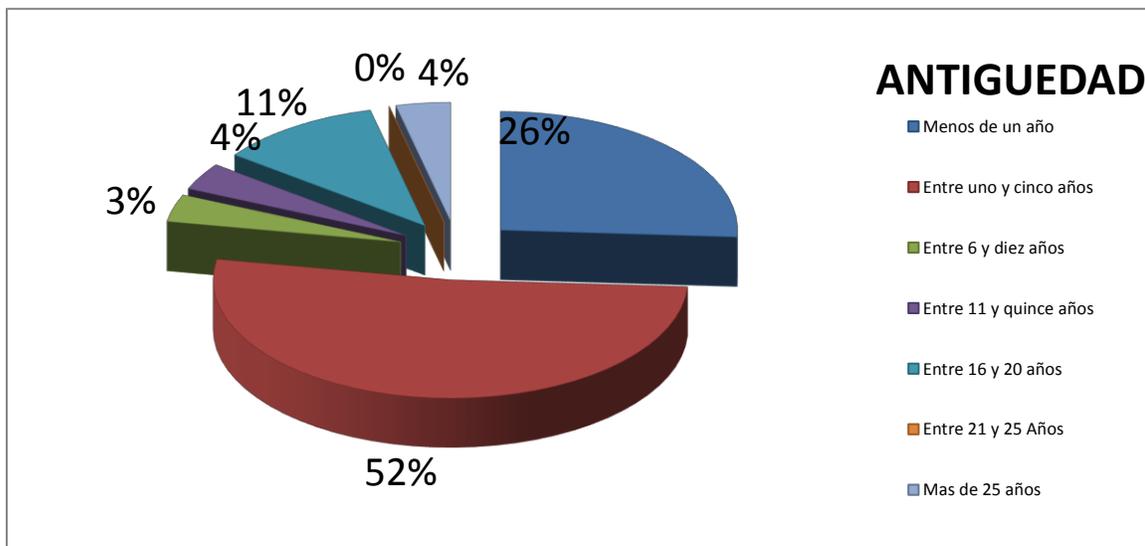
de especialización. El mayor porcentaje correspondiente a bachilleres obedece a que el mayor número de funcionarios está concentrado en los procesos operativos (Revisiones técnico Mecánicas y venta de combustible), siendo este el requisito mínimo en los cargos de isleros.

#### 3.4 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR ANTIGÜEDAD

#### ANTIGÜEDAD

Actualizado: DICIEMBRE 2024

NIVEL	CANTIDAD	%
Menos de un año	7	26%
Entre 1 y 5 años	14	52%
Entre 6 y 10 años	1	4%
Entre 11 y 15 años	1	4%
Entre 16 y 20 años	3	10%
Entre 21 y 25 Años	0	0%
Mas de 25 años	1	4%
TOTAL	27	100%



### PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### 4. PLANTA DE PERSONAL POR PROCESOS

Un proceso es entendido como un conjunto de actividades que están interrelacionadas y que pueden interactuar entre sí. Para el caso del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS se identifican dos procesos misionales en su mapa del sistema de calidad (1.Comercialización de combustibles y lubricantes y 2. Revisión Técnico mecánica) los cuales corresponden a la misión u objeto social de la empresa identificada claramente en los estatutos y en el registro de cámara de comercio; cuenta adicionalmente con procesos de apoyo como es Financiero, Administrativo, de Gestión Estratégica y Mejoramiento Continuo. Cada proceso tiene asignado una cantidad de personal así:

PROCESO	CANTIDAD	%
PROCESO ESTRATEGICO	2	7%
PROCESO MISIONAL RTMyEC	8	30%
PROCESO MISIONAL COMERCIALIZACION COMBUSTIBLES	11	40%
PROCESO DE APOYO FINANCIERO Y ADM	5	18%
PROCESO MEJORAMIENTO CONTINUO	1	4%
TOTAL	29	100%

El cuadro indica que del total de 29 funcionarios de la empresa, el 73% corresponde a los procesos misionales (Comercialización de Combustibles y Diagnostico Automotor), el 10% los procesos Gestión Gerencial y mejoramiento continuo y el 17% a los procesos de apoyo (financiero administrativo).

#### 4.1 CONDICIONES DE SALUD DEL PERSONAL

Como puede evidenciarse en el numeral anterior el funcionario Roberto Antonio Mejia Mejia, inspector de Pista Especializado, ha presentado incapacidad superior a los 180 días, actualmente se encuentra a cargo del fondo de pensiones y se realizan las gestiones necesarias para determinar la situación actual.

Igualmente, según comunicación escrita a la Gerencia la funcionaria Luz Marina Ospina Cardona presenta condición especial de salud de seguimiento y controles médicos en oncología de varios años.

### PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

---

#### 5. PROVISION DE EMPLEO

El Gerente del Centro de Diagnóstico Automotor de Empleo, conforme a las vacantes, envía las hojas de vida a la Dirección Financiera Administrativa para efectos de realizar la contratación conforme al procedimiento GA.24.6 PROCEDIMIENTO VINCULACION DE PERSONAL REVISIÓN: 6

#### 6. DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL

Mediante la proyección del presupuesto para cada vigencia se proyectan los sueldos y salarios con todas las prestaciones sociales y parafiscales para la vigencia siguiente, y se provisionan los cargos adicionales que posiblemente puedan surgir de las necesidades de planta, no obstante, para aumentar la planta se requiere de un estudio técnico para que sea aprobado por la junta directiva.

#### 7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

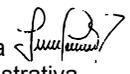
Como resultado de la Auditoría Financiera y de Gestión vigencia 2022 realizada por la Contraloría Municipal de Pereira al Diagnosticcentro, se realizó el Estudio Técnico para revisar y actualizar la Estructura Organizacional y los respectivos manuales de funciones atendiendo el ordenamiento jurídico de la empresa, A la fecha se encuentra el estudio pendiente de aprobación por parte de la Junta Directiva.

#### 8. PRÓXIMAS VACANTES POR EDAD DE JUBILACIÓN

Analizado el perfil sociodemográfico del personal vinculado con corte al 31 de diciembre del 2024, se evidencia que del total de los funcionarios uno se encuentra a menos de tres años de jubilación y corresponde a quien ocupa el cargo de Directora Financiera Administrativa.

Aprobó:

  
**EDNA MARGARITA JARAMILLO CORREA**  
Gerente

Revisó: Luz Marina Ospina Cardona   
Directora Financiera Administrativa

Elaboró: Luz Adriana Alzate Cruz   
Contratista Profesional de Apoyo.