



diagnostic[✓]centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

Plan Estratégico Talento Humano

DIMENSIÓN MIPG: Talento Humano

2025

Dirección Financiera Administrativa

1. PRESENTACIÓN

La Dirección Financiera Administrativa del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda es la encargada de dirigir la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas, planes y proyectos referentes al Talento Humano, buscando la atracción del recurso humano necesario para cumplir los fines institucionales, velando por el desarrollo integral y cumpliendo con las disposiciones legales vigentes en materia de administración del Talento Humano.

Adicional a lo anterior, define las directrices, lineamientos y estrategias para el diseño, ejecución y evaluación de los siguientes planes:

- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Estratégico de Talento Humano

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG la dimensión de Talento Humano busca promover los valores del servicio público dentro de la organización y reconocer todas aquellas herramientas que lleva implícito el ciclo de vida del Talento Humano, para lograr dicho propósito se ha concebido el Talento Humano como una dimensión de valor agregado y con un rol de carácter específico para la alta dirección.

En este sentido, a nivel nacional, La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, brindan el marco normativo para la adopción de los Planes Estratégico del Talento Humano en las Entidad Públicas definiendo los principios básicos para regular el ejercicio de la gerencia pública y los lineamientos para la provisión de empleo público y desarrollo Administrativo.

Mediante el presente documento el Diagnosticentro S.A.S da a conocer a todos los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) las políticas que garantizan el cumplimiento de la misión institucional de manera articulada entre los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de mejoramiento continuo.

2. REFERENCIA NORMATIVA O MARCO LEGAL.

El marco normativo en el cual se fundamenta el Plan Estratégico del Talento Humano del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS es el siguiente:

- **Constitución Política de Colombia de 1991:** Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.
- **Ley 100 del 23 de diciembre de 1993:** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Ley 1010 del 23 de enero de 2006.** Por la cual se dictan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1064 del 26 de julio de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Ley 1221 de 16 de julio de 2008:** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo.
- **Ley 1952 de 2019:** Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con el Derecho Disciplinario.
- **Ley 1960 del 2019:** Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- **Ley 2088 del 2021:** Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017:** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
- **Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019:** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- **Código de Integridad del Servidor Público 2021:** DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe el Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Mide la capacidad de gestionar adecuadamente su Talento Humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que la rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social, promoviendo la integridad en el ejercicio de sus funciones y las competencias de todos los colaboradores.



4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General:

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo del Talento Humano durante todo el ciclo de vida laboral, a través de la formulación, ejecución y seguimiento de los planes, programas y proyectos generando conocimiento, habilidades y competencias que permitan un adecuado desarrollo de los objetivos institucionales.

4.2 Objetivos específicos:

- Liderar procesos de evaluación de desempeño anual a todos los servidores públicos (Empleados públicos y trabajadores oficiales) incentivando al mejoramiento continuo de los colaboradores.
- Liderar procesos de medición de ambiente laboral anual, a partir del cual se puedan generar estrategias de mejoramiento continuo a través de los planes institucionales de talento humano.
- Garantizar los mecanismos que aseguran una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de la implementación y sostenimiento del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.
- Formular y ejecutar un Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos el cual propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la venta de productos y prestación de los servicios.
- Garantizar la adecuada formación y competencias necesarias en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos a través de la formulación del PIC Plan Institucional de Capacitación.
- Propender por una adecuada administración de la nómina, seguridad social y reconocimiento de prestaciones de ley de los servidores públicos del Diagnosticentro S.A.S.

5. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes del Talento Humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad.

6. COMPONENTES

El Plan Estratégico de Talento Humano esta conformado por los siguientes componentes:

- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Estratégico de Talento Humano

7. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Para la formulación del Plan se consideraron los lineamientos del Plan Estratégico formulado para el periodo 2022-2025, considerando que la planeación es el punto de partida que anualmente se debe gestionar dentro de los procesos que competen a la administración del talento humano, a partir del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos, se organiza de forma sistemática la información relacionada con el proceso y se definen las acciones para el desarrollo de las etapas a que se refiere el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- que son:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

7.1 PROVISIÓN DE EMPLEO -INGRESO-: Comprende los procedimientos de vinculación como son la identificación de cumplimiento de requisitos y perfiles, verificación y revisión de conformidad de la documentación requerida conforme a la lista de chequeo, elaboración del contrato o acta de posesión, vinculación a sistemas de seguridad social y parafiscales, diligenciamiento y firma de formatos de tratamiento de datos y confidencialidad, inducción, entrenamiento, trabajo supervisado o bajo tutela y evolución.

Procedimientos normalizados por el Diagnosticentro SAS:

- GA.24.11 PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES
- GA.24.6 PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE PERSONAL
- GA.24.1 PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

7.2 PERMANENCIA: Comprende los procedimientos de formación y capacitación, ejecución del programa de bienestar social estímulos e incentivos, ejecución de las actividades del SG- SST, plan de vacantes y prevención de empleos.

Procedimientos normalizados por el Diagnosticentro SAS:

- GA.24.2 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
- GA.24.1 PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
- GA.24.8 PROCEDIMIENTO NOTIFICACIÓN REPORTE E INVESTIGACIÓN ACCIDENTES E INCIDENTES TRABAJO
- GA.24.10 PROCEDIMIENTO EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES (SG-SST)
- GA.24.12 PROCEDIMIENTO DE SUMINISTRO Y REPOSICIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- GA.24.14 PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA (SG-SST)
- GA.24.15 PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS (SG-SST)

7.3 RETIRO: Comprende los procedimientos asociados al retiro del servidor público cualquiera que sea la causa, incluye la presentación de informe en el caso del representante legal, paz y salvos, retiro de entidades a las que estuviera vinculado y seguridad social, liquidación y elaboración de resolución de liquidación de prestaciones sociales definitivas, la revisión y archivo definitivo de la historia laboral.

Procedimientos normalizados por el Diagnosticentro SAS

- GA.24.3 PROCEDIMIENTO DESVINUCLACIÓN DE PERSONAL

7.4 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN VIGENCIA 2025

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Diagnosticentro SAS cuenta con el PIC implementado y aprobado mediante Resolución No 011 de fecha 30 de enero 2025 el cual es formulado acorde a los resultados de la encuesta anual de capacitación, los resultados de la evaluación de desempeño, el resultado de la medición del clima organizacional y los reportes del organismo de inspección reportado por los Ingenieros asociados al proceso de Revisiones Técnico Mecánicas.

7.5 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

El Diagnosticentro S.A.S cuenta con el programa implementado y aprobado igualmente mediante Resolución No. 12 del 30 de enero del 2025 para la vigencia 2025, para lo cual se tuvo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño y el resultado de la medición del clima organizacional.

7.6 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Diagnosticentro SAS tiene implementado el SG-SST y se gestiona anualmente a través de la contratación de una empresa especializada y con experiencia en la materia, a través del cual se asignan los recursos necesarios para su sostenimiento en cumplimiento de la normatividad aplicable y la política en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 Medición y Evaluación Interna al 31 de diciembre del 2024

- Planta de Personal

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 proceso y clasificación del empleo:

GERENCIA:

#	CANTIDAD	CARGO	CLASIFICACIÓN	COD	GR
1	1	GERENTE	PF	039	06
2	1	ASESOR DE CONTROL INTERNO Y CALIDAD	Periodo Fijo.	105	02
3	1	SECRETARIA EJECUTIVA	T.O.	425	06
TOTAL	3				

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

#	CANTIDAD	CARGO	CLASIFICACIÓN	COD	GR
4	1	DIRECTOR FINANCIERO ADMINISTRATIVO	LNyR	009	03
5	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO -CONTADOR	T.O.	219	02

CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S

NIT 800.015.260-6

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

7	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - CAJERO	T.O.	407	04
8	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, MENSAJERÍA, MANTENIMIENTO Y ALMACÉN	T.O.	407	02
9	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	T.O.	470	02
TOTAL	5				

DIAGNOSTICO AUTOMOTOR:

#	CANTIDAD	CARGO	CLASIF	COD	GR
10	1	DIRECTOR TÉCNICO	LNyR	009	01
11	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	T.O.	407	04
12	3	INSPECTOR DE PISTA ESPECIALIZADO	T.O.	410	04
13	2	INSPECTOR DE PISTA ORDINARIO	T.O.	410	03
14	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO -DIGITACIÓN	T.O.	407	04
TOTAL	8				

ESTACIÓN DE SERVICIO:

#	CANTIDAD	CARGO	CLASIF	COD	GR
15	1	ADMINISTRADOR ESTACIÓN DE SERVICIO	LNyR	006	01
16	1	SECRETARIA AUXILIAR CONTABLE	T.O.	440	05
17	9	OPERARIO ISLERO	T.O.	487	01
TOTAL	11				

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

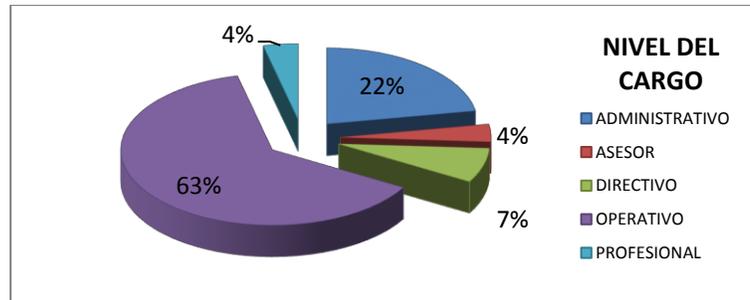
8.2 Caracterización del Talento Humano

Actualizado: DICIEMBRE 2024

NIVEL DEL PERSONAL ACTIVO		
NIVEL	CANTIDAD	%
ADMINISTRATIVO	6	22%
ASESOR	1	4%
DIRECTIVO	2	7%
OPERATIVO	17	63%

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

PROFESIONAL	1	4%
TOTAL	27	100%

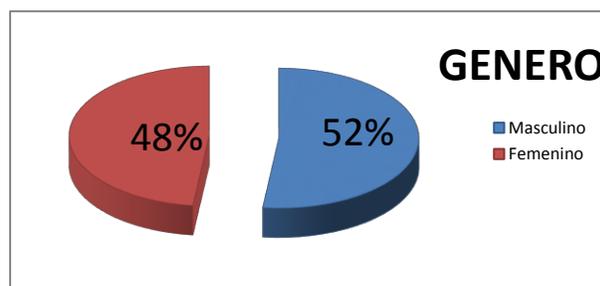


Análisis: El 63% de los empleados se encuentran en el nivel operativo dado que los procesos misionales de la entidad -Diagnóstico Automotor y Estación de Servicio- enmarcan este perfil. El 22% se encuentran en el nivel administrativo.

GENERO (PERSONAL DE NOMINA)

Actualizado: DICIEMBRE 2024

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



Análisis: Los porcentajes son muy similares, el 52% se encuentran género masculino y el 48% femenino.

diagnosticcentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

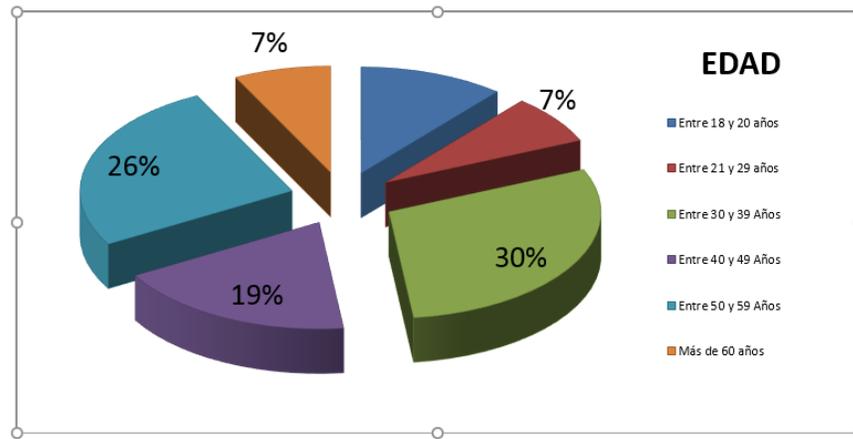
CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S

NIT 800.015.260-6

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Actualizado: DICIEMBRE 2024

EDAD PROMEDIO (Personal de Nómina)		
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%



Análisis: 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.

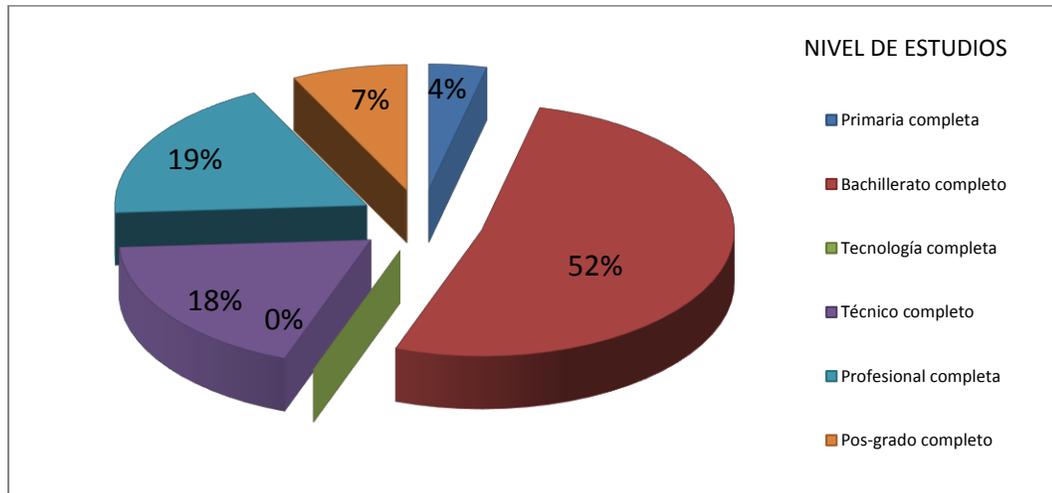
NIVEL DE ESTUDIOS		
-------------------	--	--

Actualizado: DICIEMBRE 2024

NIVEL	CANTIDAD	%
Primaria completa	1	4%
Bachillerato completo	14	51%
Tecnología completa	0	0%
Tecnico Completo	5	19%
Profesional completa	5	19%

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Pos-grado o especializacion	2	7%
TOTAL	27	100%



Análisis: 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 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.

ESTRATO Personal de nómina)

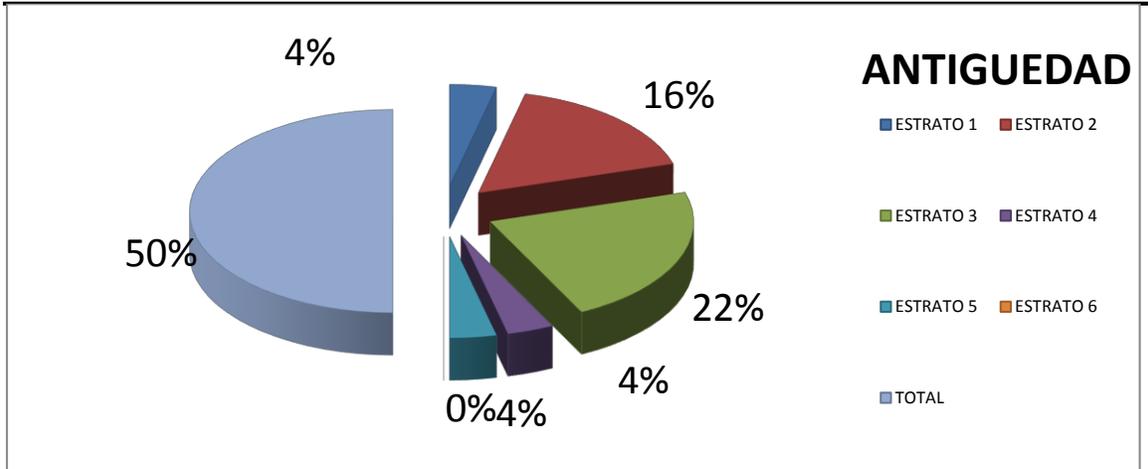
Actualizado: DICIEMBRE 2023

	CANTIDAD	%
ESTRATO 1	2	8%
ESTRATO 2	9	33%
ESTRATO 3	12	43%
ESTRATO 4	2	8%
ESTRATO 5	2	8%
ESTRATO 6	0	0%
TOTAL	27	100%

CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA S.A.S

NIT 800.015.260-6

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

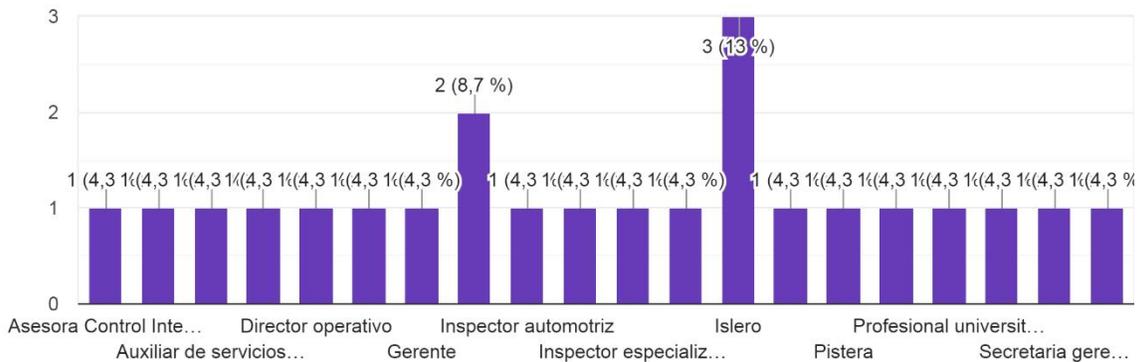


Análisis: De la gráfica se concluye que el 77% de los colaboradores de la entidad residen entre los estratos 2 y 3, con un porcentaje igual del 8% se encuentran los estratos 1, 4 y 5.

8.3 Clima Organizacional

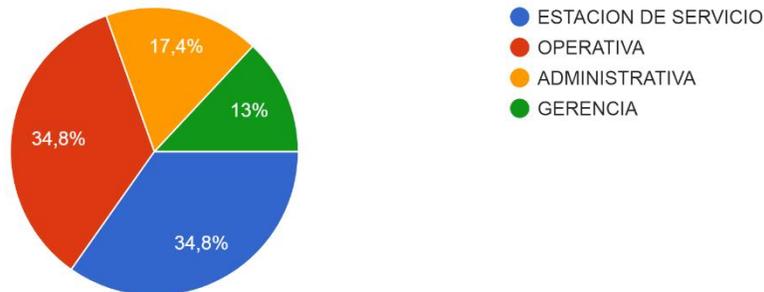
CARGO

23 respuestas



AREA/SECCIÓN

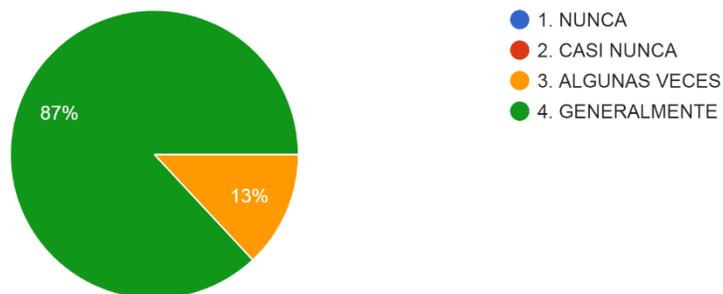
23 respuestas



Análisis: De un total de 27 colaboradores de planta el 85.18% dieron respuesta oportuna a la encuesta, distribuido en los siguientes porcentajes: 34,8% respuestas de la Estación de Servicio y del área Operativa, seguido por el 17,45% de la sección administrativa, terminando con el 13% correspondiente a la Gerencia.

1. ¿Se toman las precauciones necesarias para la seguridad de los empleados en caso de emergencia?

23 respuestas



Análisis: 20 funcionarios respondieron que GENERALMENTE la entidad toma las precauciones necesarias para la seguridad de los empleados en caso de emergencia, mientras que 3 de ellos respondieron que ALGUNAS VECES.

2. ¿Las condiciones de aire, iluminación, ruido y espacio de las zonas y puestos de trabajo son aceptables?

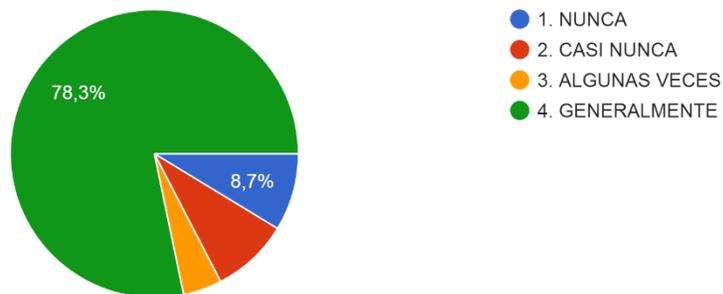
23 respuestas



Análisis: A la pregunta sobre las condiciones de aire, iluminación, ruido y espacio de las zonas y puestos de trabajo, el 60.9% indicaron que GENERALMENTE son aceptables, el 39.1% respondieron que ALGUNAS VECES.

3. ¿Su estado de salud es bueno y son escasas sus incapacidades y accidentes de trabajo?

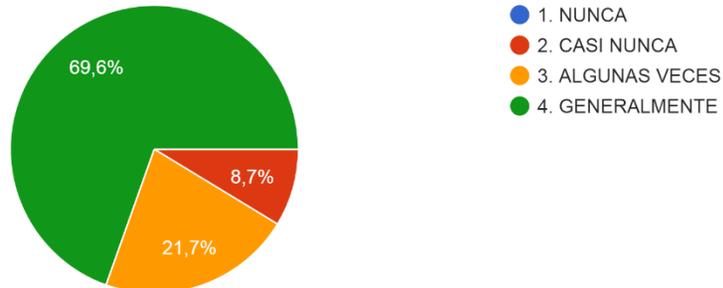
23 respuestas



Análisis: Para el 78,3%, es decir 18 colaboradores manifiestan que GENERALMENTE su estado de salud es bueno y son escasas sus incapacidades y accidentes de trabajo, el 8.7% correspondiente a 2 personas indican NUNCA y con porcentajes inferiores se encuentran CASI NUNCA y ALGUNAS VECES.

4. ¿Se ejecuta un programa de Salud Ocupacional en la Organización?

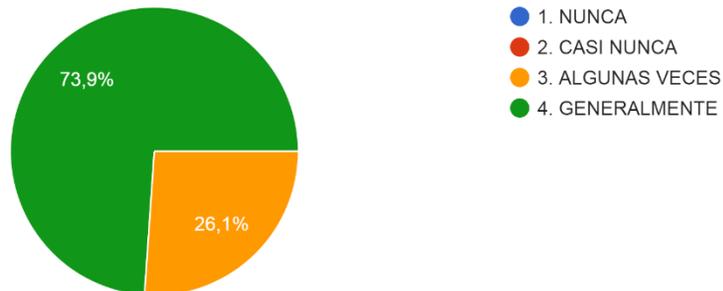
23 respuestas



Análisis: 16 funcionarios reconocen que la entidad GENERALMENTE ejecuta un programa de Salud ocupacional, 5 manifiestan que ALGUNAS VECES y 2 CASI NUNCA.

5. ¿Cuenta usted en forma oportuna con los recursos, herramientas y equipos necesarios para la realización de su trabajo?

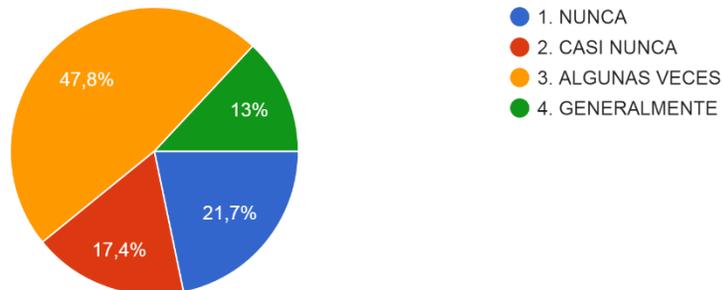
23 respuestas



Análisis: De los 23 colaboradores, 17 aceptan GENERALMENTE contar de forma oportuna con los recursos, herramientas y equipos necesarios para la realización de su trabajo, 6 indican que ALGUNAS VECES.

6. ¿La Organización se preocupa por programar actividades deportivas, recreativas y culturales?

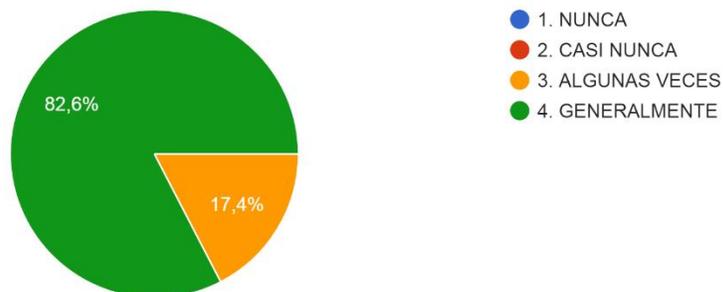
23 respuestas



Análisis: 11 personas manifiestan que ALGUNAS VECES la organización se preocupa por programar actividades deportivas, recreativas y culturales, 5 respondieron NUNCA, 4 CASI NUNCA y 3 GENERALMENTE.

7. ¿La postura en que trabaja y debe trabajar es adecuada?

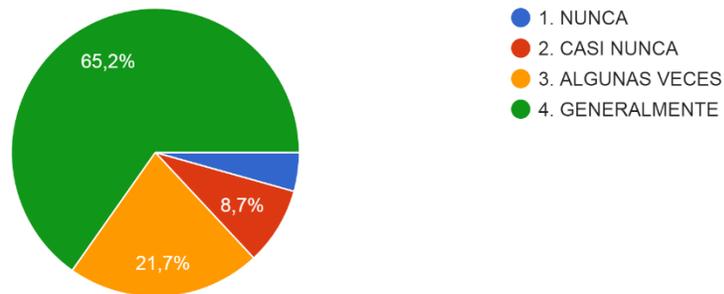
23 respuestas



Análisis: En cuanto a la postura en que trabaja el 82.6% indican que GENERALMENTE es adecuada, el 17.4% restante manifiestan ALGUNAS VECES

8. ¿Esta satisfecho con los programas que la Organización ejecuta, para mejorar su calidad de vida y bienestar?

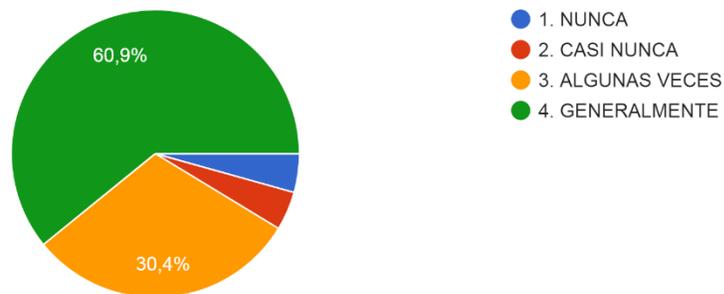
23 respuestas



Análisis: El 65.2%; es decir, 15 funcionarios respondieron GENERALMENTE están satisfechos con los programas que la organización ejecutar para mejorar su calidad de vida y bienestar el 21,7%, correspondiente a 5 personas responden ALGUNAS VECES, 2 CASI NUNCA y 1 NUNCA.

9. ¿Ha recibido entrenamiento para desempeñar de manera segura su trabajo?

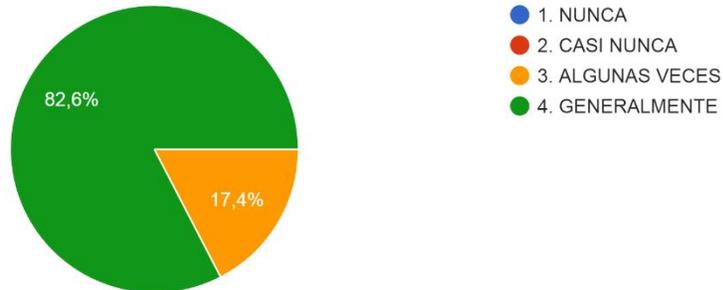
23 respuestas



Análisis: De 23 funcionarios 14 reconocen que GENERALMENTE ha recibido entrenamiento para desempeñar de manera segura su trabajo, 7 de ellos ALGUNAS VECES, el resto CASI NUNCA Y NUNCA.

10. ¿Las relaciones con las figuras de autoridad son adecuadas?

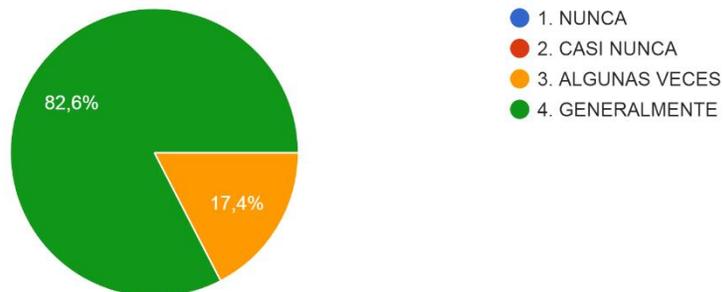
23 respuestas



Análisis: A la pregunta las relaciones con las figuras de autoridad son adecuadas, 19 indican que **GENERALMENTE**, 4 **ALGUNAS VECES**.

11. ¿Los Directivos son cordiales en el trato con sus colaboradores?

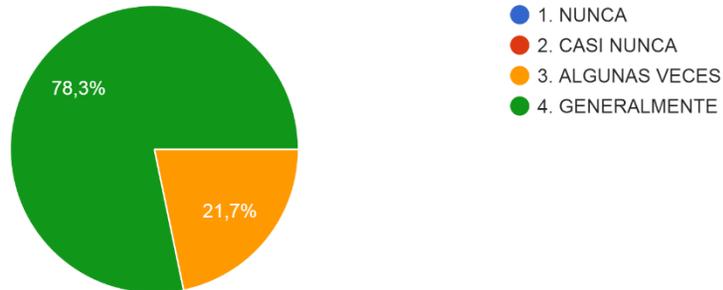
23 respuestas



Análisis: De 23 colaboradores 19 reconocen que **GENERALMENTE** los Directivos son cordiales en el trato con sus colaboradores, 4 **ALGUNAS VECES**.

12. ¿Su actitud frente al equipo de trabajo, crea y mantiene relaciones positivas y efectivas?

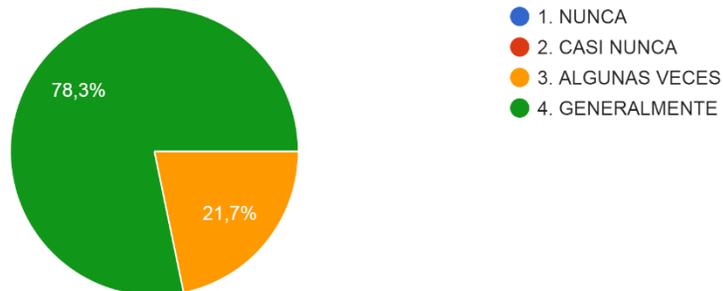
23 respuestas



Análisis: Para 18 funcionarios GENERALMENTE su actitud frente al equipo de trabajo, crea y mantiene relaciones positivas y efectivas, 5 indican que ALGUNAS VECES.

13. ¿ Son buenas las relaciones interpersonales con sus compañeros de proceso y con los de otros procesos de la Organización, manteniéndose un ambiente de confianza, fraternidad y respeto?.

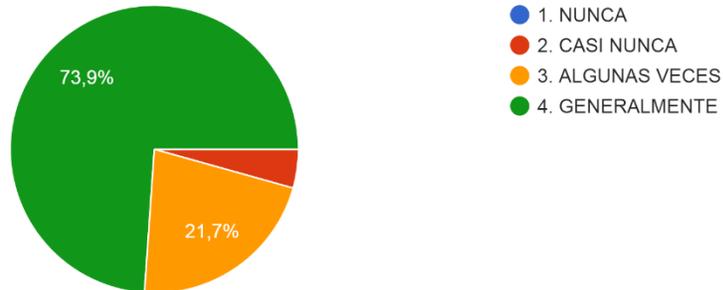
23 respuestas



Análisis: En cuanto a la pregunta son buenas las relaciones interpersonales con sus compañeros de proceso y con los de otros procesos de la organización, manteniéndose un ambiente de confianza, fraternidad y respeto 18 reconocen que GENERALMENTE, 5 ALGUNAS VECES

14. ¿Su equipo de trabajo, le apoya para el cumplimiento de sus objetivos laborales?

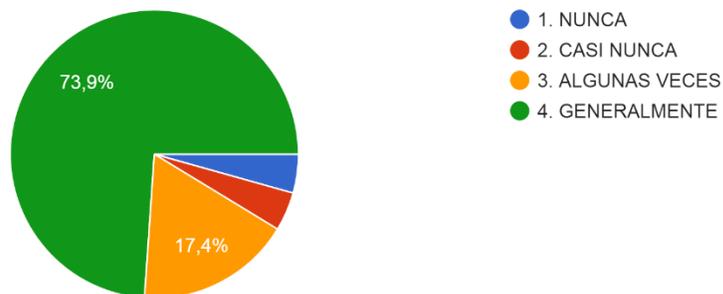
23 respuestas



Análisis: El 73.9% correspondiente a 17 personas reconocen GENERALMENTE que el equipo de trabajo los apoya para el cumplimiento de sus objetivos laborales, 5 respondieron ALGUNAS VECES y 1 NUNCA.

15. ¿Las reuniones de su equipo de trabajo aportan soluciones efectivas a los problemas del área?

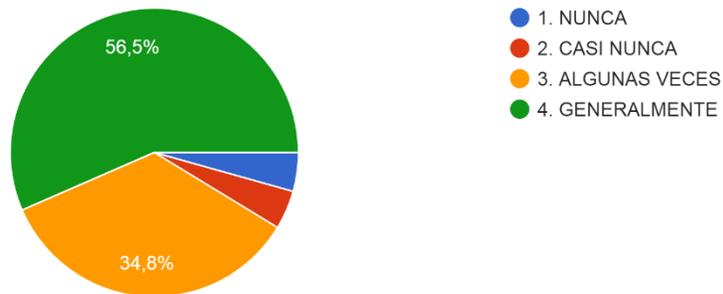
23 respuestas



Análisis: 17 colaboradores responden que GENERALMENTE las reuniones de su equipo de trabajo aportan soluciones efectivas a los problemas del área, 4 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA Y 1 NUNCA.

16. ¿Hay cooperación entre las diferentes áreas de la Organización. Se puede trabajar en equipo?

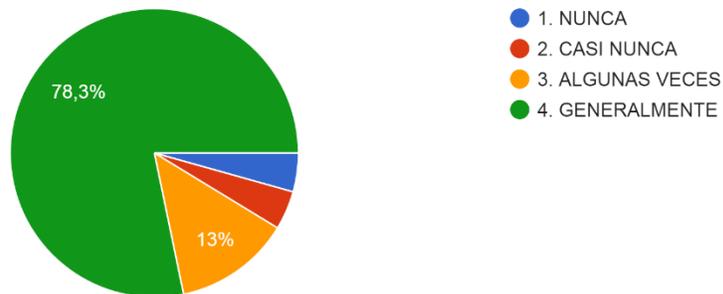
23 respuestas



Análisis: Para 13 funcionarios GENERALMENTE hay cooperación entre las diferentes áreas de la Organización y se puede trabajar en equipo, 8 responden que ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA

17. ¿Cuando hay necesidad de trabajar tiempo extra, cuenta con la colaboración de sus compañeros?

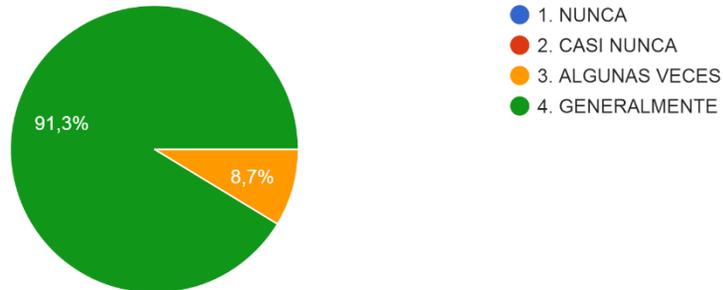
23 respuestas



Análisis: En cuanto a la pregunta cuenta con la colaboración de sus compañeros cuando hay necesidad de trabajar tiempo extra 18 colaboradores indican que GENERALMENTE, 3 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA

18. ¿Es puntual, valora su tiempo y recursos efectivamente?

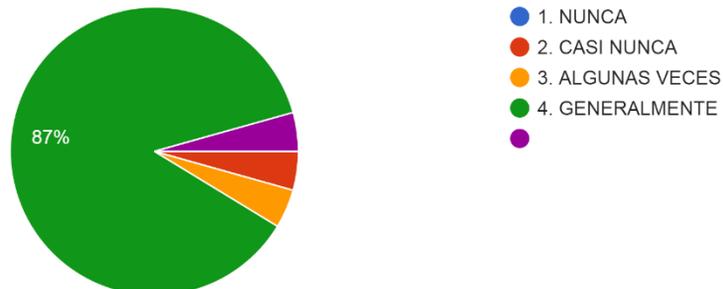
23 respuestas



Análisis: De los 23 funcionarios, 21 de ellos marcan que **GENERALMENTE** es puntual, valora su tiempo y los recursos efectivamente, los 2 restante indican que **ALGUNAS VECES**.

19. ¿Cumple con más del 80% de los compromisos adquiridos con otras áreas de la Organización, con las que debe trabajar coordinadamente?

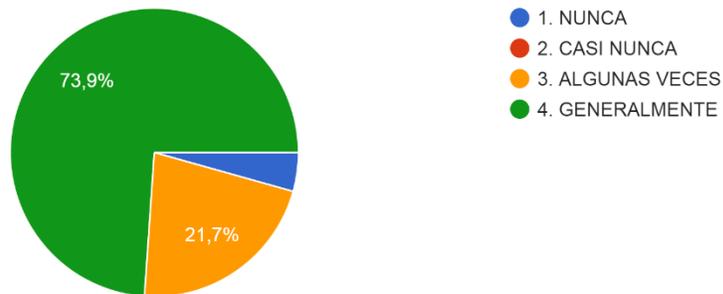
23 respuestas



Análisis: El 87% de los que respondieron la encuesta; es decir, 20 personas reconocen que **GENERALMENTE** cumplen con más del 80% de los compromisos adquiridos con otras áreas de la Organización con las que debe trabajar coordinadamente.

20. ¿ Los medios de comunicación dentro de la Organización (intranet, correo electrónico institucional, carteleras y reuniones) le permiten ...formación relacionada con su trabajo y la empresa?

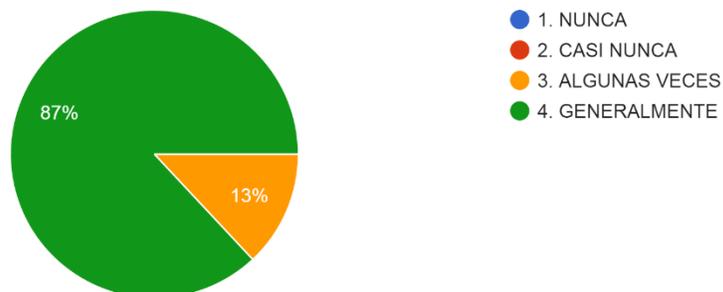
23 respuestas



Análisis: 17 funcionarios responden GENERALMENTE los medios de comunicación dentro de la Organización le permiten formación relacionada con su trabajo y la empresa, 5 ALGUNAS VECES y 1 NUNCA

21. ¿La empresa tiene claramente definidas las funciones, tareas y responsabilidades de cada cargo?

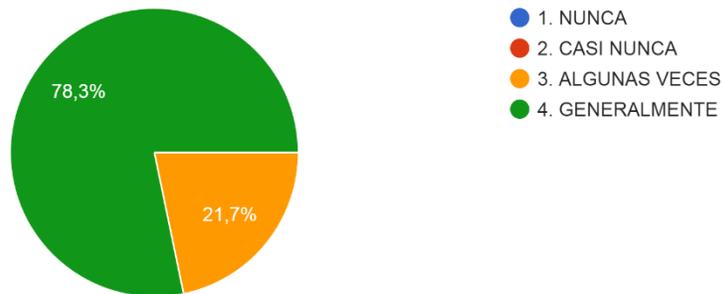
23 respuestas



Análisis: 20 funcionarios respondieron que GENERALMENTE la empresa tiene definidas las funciones, tareas y responsabilidades de cada cargo.

22. ¿Recibe y cuenta con la información e instrucciones adecuadas y/o necesarias para tomar decisiones y realizar bien su trabajo?

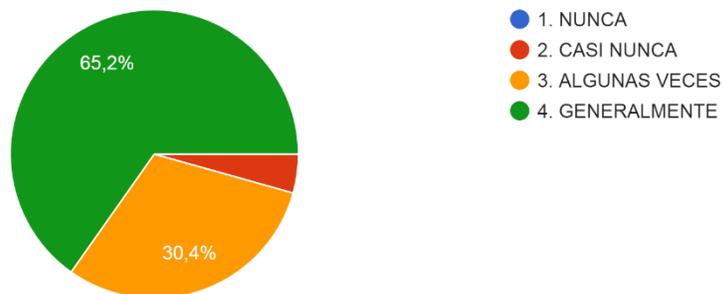
23 respuestas



Análisis: Para 18 funcionarios GENERALMENTE reciben y cuenta con la formación e instrucciones adecuadas para tomar decisiones y realizar bien su trabajo.

23. ¿Existe una buena comunicación con otras dependencias con las cuales debe trabajar en forma coordinada?

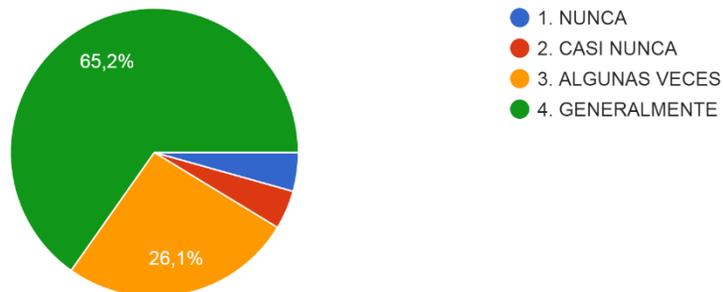
23 respuestas



Análisis: Del total de 23 colaboradores, 15 respondieron que GENERALMENTE existe una buena comunicación con otras dependencias con las cuales debe trabajar en forma coordinada. 7 ALGUNAS VECES y 1 CASI NUNCA.

24. ¿Se le informa y capacita con debida anticipación sobre los cambios de métodos y procedimientos de trabajo?

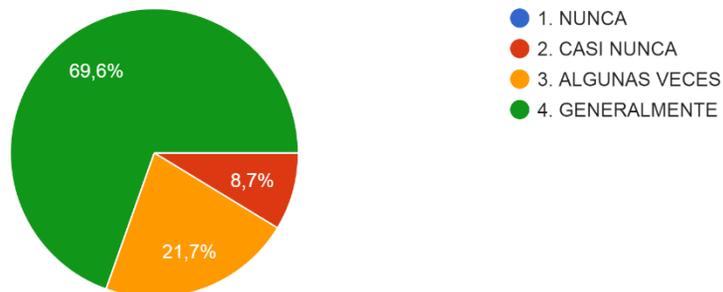
23 respuestas



Análisis: Para 15 funcionarios GENERALMENTE se les informa y capacita con debida anticipación sobre los cambios de métodos y procedimientos de trabajo. 6 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA.

25. ¿Existe una buena comunicación por parte de los Directivos sobre las políticas, planes y programas de la Organización hacia los colaboradores?

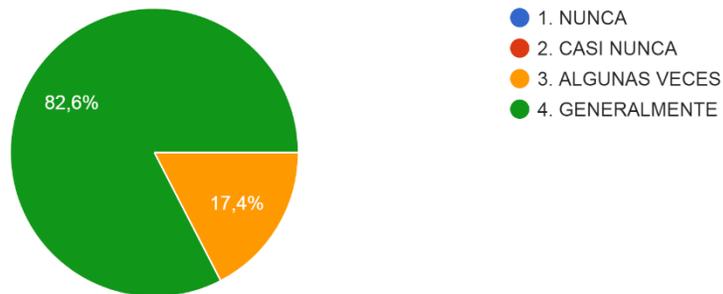
23 respuestas



Análisis: El 69,6% equivalente a 16 personas de los que respondieron la encuesta indican que GENERALMENTE existe una buena comunicación por parte de los Directivos sobre las política, planes y programas de la Organización hacia los colaboradores. 5 ALGUNAS VECES, 2 CASI NUNCA.

26. ¿Ante los puntos de vista diferentes al suyo, usted, mantiene una actitud receptiva, escucha y permite que el otro exponga sus ideas?

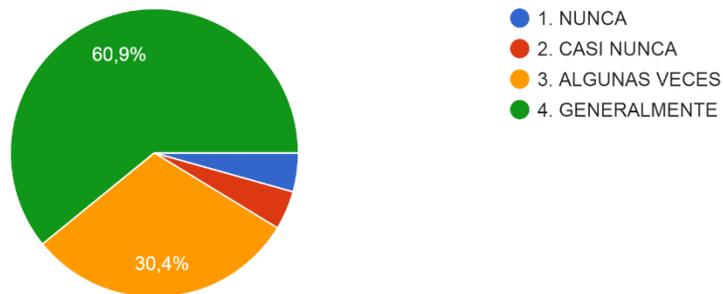
23 respuestas



Análisis: Como GENERALMENTE, 19 funcionarios marcan que mantienen una actitud receptiva, de escucha y permiten que el otro exponga sus ideas, a pesar de tener puntos de vista diferentes, 4 ALGUNAS VECES.

27. ¿La empresa se preocupa por identificar necesidades de capacitación, instruir y desarrollar las habilidades de sus colaboradores?

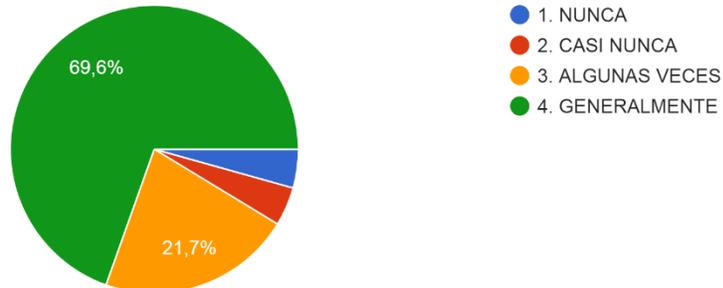
23 respuestas



Análisis: Para 14 personas GENERALMENTE la empresa se preocupa por identificar necesidades de capacitación, instruir y desarrollar las habilidades de sus colaboradores, 7 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA.

28. ¿Con las funciones asignadas puede lograr su desarrollo profesional?

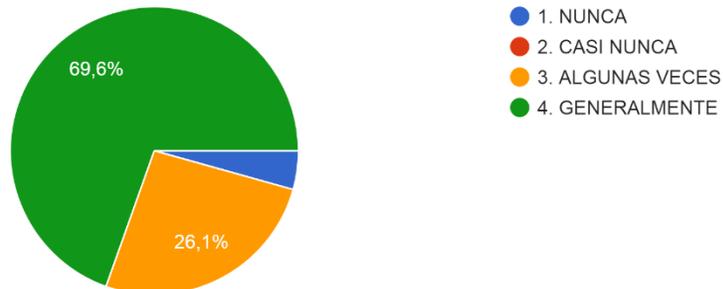
23 respuestas



Análisis: Del 100% de los que respondieron la encuesta, el 69.6% correspondiente a 16 personas marcan que GENERALMENTE con las funciones asignadas pueden lograr su desarrollo profesional, el 21.7% , es decir 5 personas ALGUNAS VECES, el 8,7% restante que son 2 colaboradores están entre CASI NUNCA Y NUNCA.

29. ¿Usted participa en más del 70% de las capacitaciones a las que se le invitan?

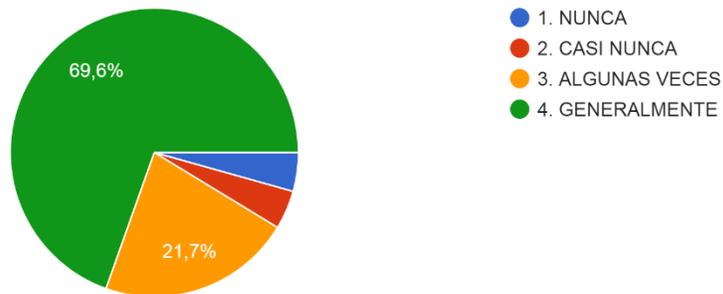
23 respuestas



Análisis: 16 funcionarios GENERALMENTE participan en más del 70% de las capacitaciones a las que los invitan, 6 ALGUNAS VECES y el restante NUNCA.

30. ¿La capacitación recibida en la empresa lo ha preparado para asumir proyectos de mayor complejidad y responsabilidad?

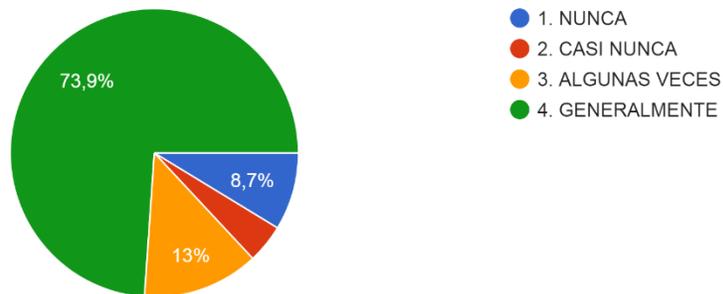
23 respuestas



Análisis: Para 16 colaboradores la capacitación recibida por parte de la empresa GENERALMENTE lo ha preparado para asumir proyectos de mayor complejidad y responsabilidad, 5 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA.

31. La persona que se vincula a la empresa recibe un entrenamiento (inducción) adecuado en su puesto de trabajo?

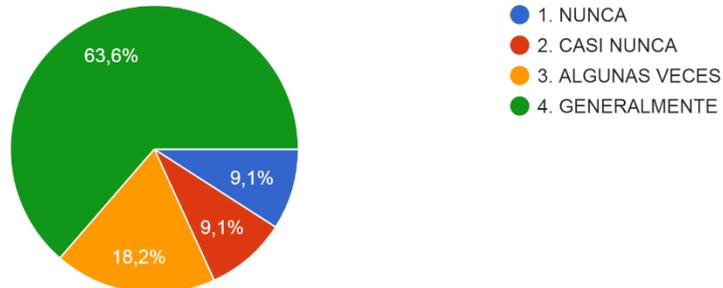
23 respuestas



Análisis: A la pregunta si la persona que se vincula a la empresa recibe un entrenamiento (Inducción) adecuado en su puesto de trabajo, 17 funcionarios respondieron GENERALMENTE, 3 ALGUNAS VECES, 2 NUNCA, 1 CASI NUNCA.

32. ¿Obtiene reinducción de su jefe, sobre los resultados del trabajo que realiza?

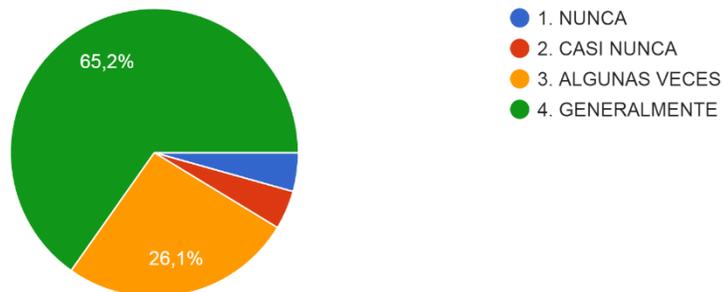
22 respuestas



Análisis: GENERALMENTE 15 funcionarios respondieron que obtienen reinducción de su jefe sobre los resultados del trabajo que realiza, ALGUNAS VECES 4, CASI NUNCA 2, NUNCA 2.

33. ¿Se siente escuchado y valorado por su jefe cuando le expresa sus puntos de vista?

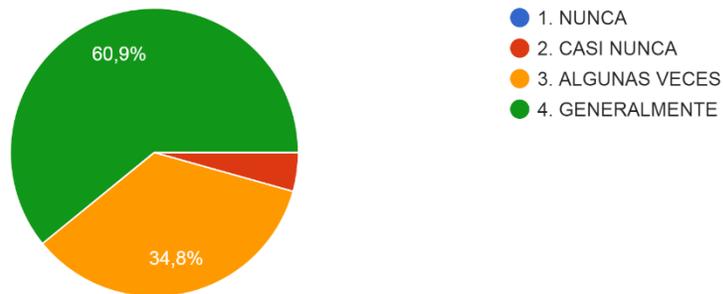
23 respuestas



Análisis: 15 colaboradores manifiestan que GENERALMENTE se sienten escuchados y valorados por su jefe cuando le expresan sus puntos de vista, 6 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA.

34. ¿Son efectivas las soluciones que propone su jefe a situaciones difíciles y/o de conflicto en el equipo de trabajo?

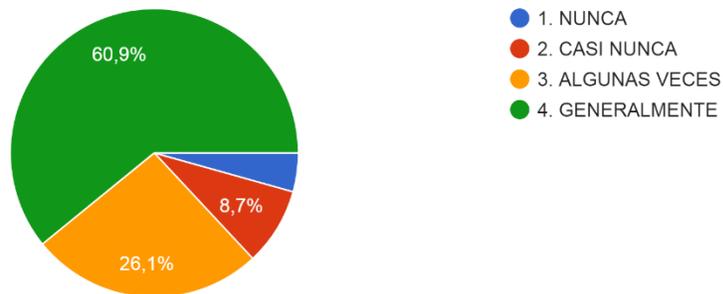
23 respuestas



Análisis: Del total de las 23 personas que respondieron 21 de ellas indican que GENERALMENTE son efectivas las soluciones que propone a su jefe a situaciones difíciles y/o de conflicto en el equipo de trabajo.

35. ¿Los jefes inmediatos motivan positivamente a los colaboradores para que realicen un trabajo productivo?

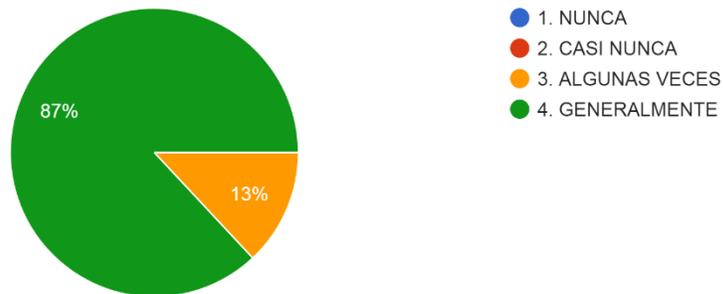
23 respuestas



Análisis: El 60.9%, es decir 14 personas manifiestan que GENERALMENTE los jefes inmediatos motivan a los colaboradores para que realicen un trabajo productivo, 6 ALGUNAS VECES, 2 CASI NUNCA, 1 NUNCA.

36. ¿Consigue usted rápidamente la confianza de los demás compañeros, y de su equipo de trabajo?

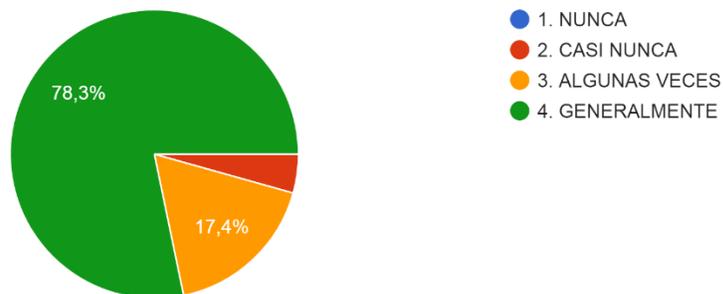
23 respuestas



Análisis: 20 colaboradores responden que GENERALMENTE consiguen la confianza de los demás compañeros y de su equipo de trabajo, 3 ALGUNAS VECES.

37. ¿Cuando tiene inquietudes y/o sugerencias, las puede exponer de manera abierta y sin problemas a su jefe?

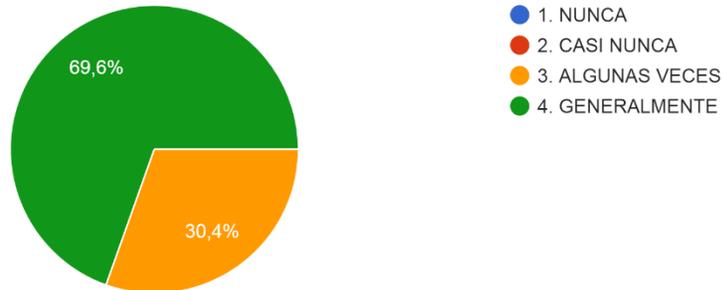
23 respuestas



Análisis: GENERALMENTE respondieron 18 personas que cuando tienen inquietudes las pueden exponer de manera abierta y sin problemas a su jefe, 4 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA.

38. ¿El jefe de su área, mantiene la moral alta de su equipo de trabajo en momentos de crisis?

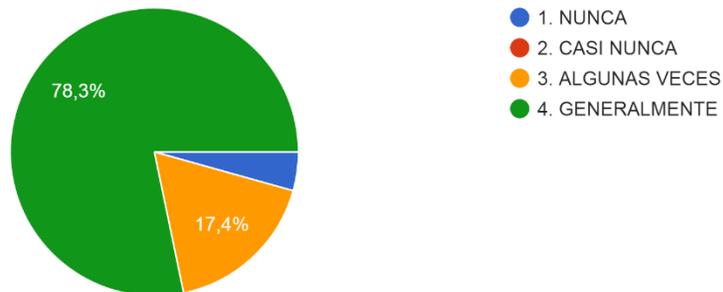
23 respuestas



Análisis: De los 23 funcionarios que respondieron la encuesta 16 marcan que GENERALMENTE el jefe de su área mantiene la moral alta de su equipo de trabajo en momentos de crisis, 7 ALGUNAS VECES.

39. ¿Los jefes se preocupan por el bienestar personal de los colaboradores?

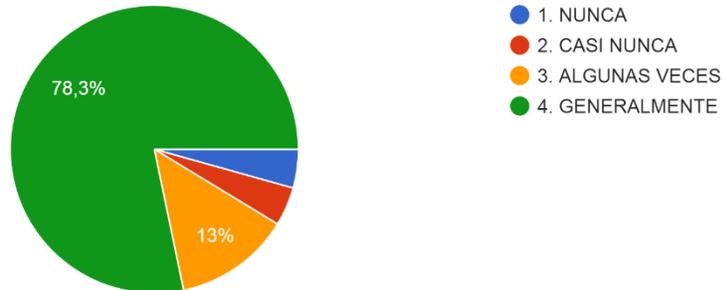
23 respuestas



Análisis: El 78,3% (18) de los que respondieron ratifican que GENERALMENTE los jefes se preocupan por el bienestar de los colaboradores, EL 17,4% (4) ALGUNAS VECES, 1 NUNCA.

40. ¿Su jefe cuenta con su opinión, sobre los asuntos relacionados con su trabajo?

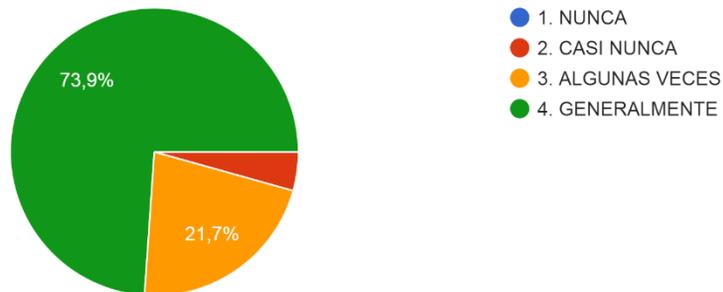
23 respuestas



Análisis: Para 18 personas GENERALMENTE el jefe cuenta con su opinión sobre los asuntos relacionados con su trabajo, para 3 personas ALGUNAS VECES, CASI NUNCA para 1 y NUNCA para 1.

41. ¿La dirección de su jefe es más de apoyo y colaboración mutua, que de supervisión?

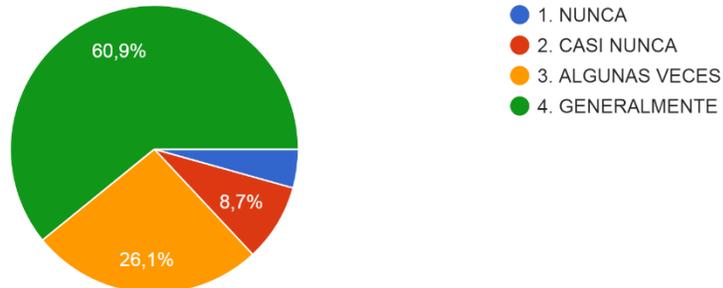
23 respuestas



Análisis: De los 23 funcionarios, 17 manifiestan que GENERALMENTE la dirección de su jefe es más de apoyo y colaboración que de supervisión, 5 indican que ALGUNAS VECES, para 1 CASI NUNCA.

42. ¿Conoce usted los criterios con los que su jefe evalúa el trabajo que realiza?

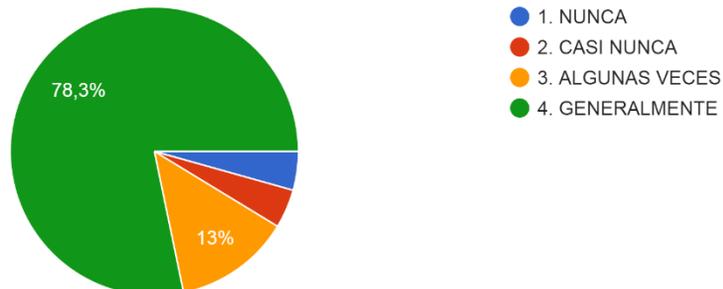
23 respuestas



Análisis: 14 Colaboradores marcan que GENERALMENTE conocen los criterios con los que su jefe evalúa el trabajo que realiza, 6 ALGUNAS VECES, 2 CASI NUNCA, 1 NUNCA.

43. ¿Los directivos buscan incorporar mejoras en los procesos y recursos, para hacer más efectivo el trabajo de sus colaboradores?

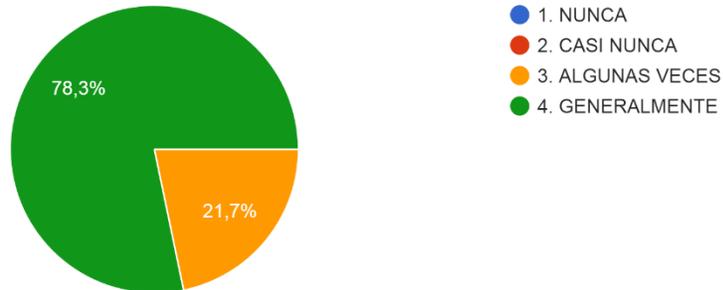
23 respuestas



Análisis: Del 100% de las respuestas el 78.3% (18) ratifican que GENERALMENTE los directivos buscan incorporar mejoras en los procesos y recursos para hacer más efectivo el trabajo de los colaboradores, el 13% (3) ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA.

44. ¿Su jefe se mantiene en las decisiones y ordenes iniciales de trabajo?

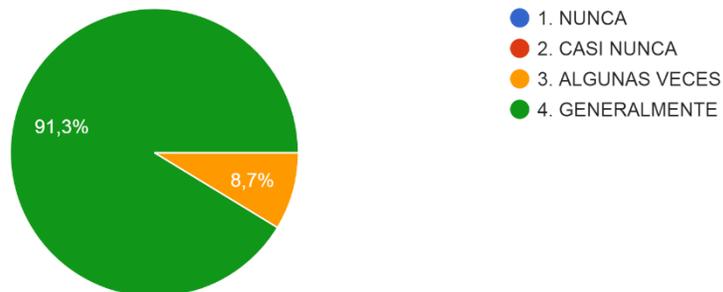
23 respuestas



Análisis: Para 18 funcionarios GENERALMENTE el jefe se mantiene en las decisiones y órdenes iniciales de trabajo, para 5 ALGUNAS VECES.

45. ¿Su jefe toma decisiones basado en hechos y datos?

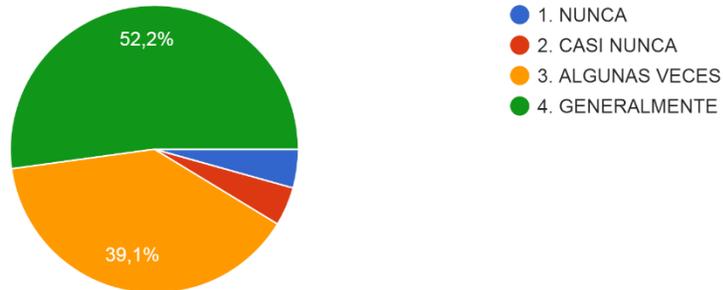
23 respuestas



Análisis: A la pregunta Su jefe toma decisiones basado en hechos y datos, el 91.3% respondieron GENERALMENTEA, el 8,7% ALGUNAS VECES.

46. ¿La empresa reconoce la calidad (capacidades, habilidades, resultados) de cada trabajador?

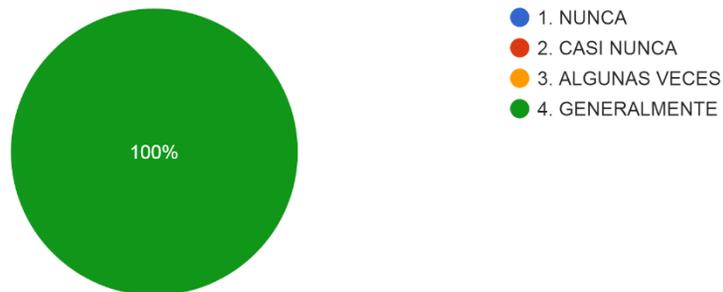
23 respuestas



Análisis: Para 12 personas que respondieron la encuesta GENERALMENTE la empresa reconoce la calidad (capacidades, habilidades, resultados) de cada trabajador, para 9 ALGUNAS VECES, para 1 CASI NUNCA, PARA 1 NUNCA.

47. ¿Es puntual el pago de salarios y prestaciones sociales en la Organización?

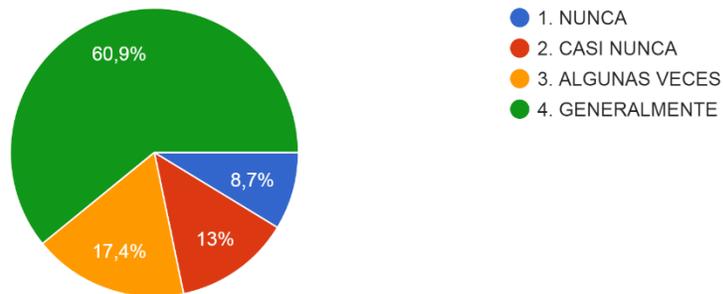
23 respuestas



Análisis: Para el 100% del personal que respondió la encuesta el pago de salarios y prestaciones sociales es puntual.

48. ¿Sus salarios son similares a los que devengarían en otras empresas del sector, realizando actividades semejantes?

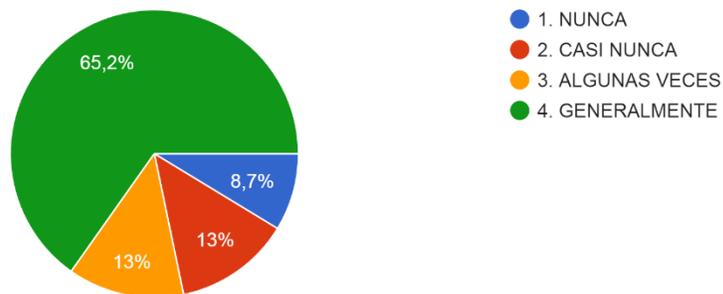
23 respuestas



Análisis: 14 colaboradores dicen que GENERALMENTE los salarios son similares a los que devengarían en otras empresas del sector, realizando actividades semejantes, para 4 personas ALGUNAS VECES, para 3 CASI NUNCA y para 2 NUNCA

49. ¿Considera que el salario que gana es acorde a las funciones y responsabilidades designadas?

23 respuestas



Análisis: El 65.2% (15) consideran que GENERALMENTE el salario que gana es acorde a las funciones y responsabilidades designadas, 13% (3) ALGUNAS VECES y con el mismo porcentaje CASI NUNCA y el 8,7% (2) NUNCA.

50. ¿Las sanciones, se aplican de manera objetiva, justa y oportuna?

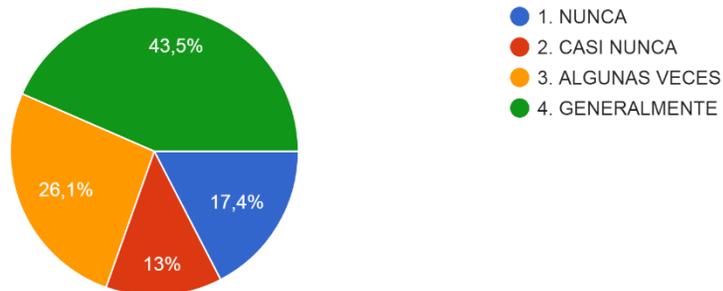
23 respuestas



Análisis: De los 23 colaboradores, 13 indican que GENERALMENTE las sanciones se aplican de manera objetiva, justa y oportuna, para 10 colaboradores ALGUNAS VECES.

51. ¿Se tiene una política justa, clara y transparente de reconocimiento e incentivos para sus colaboradores?.

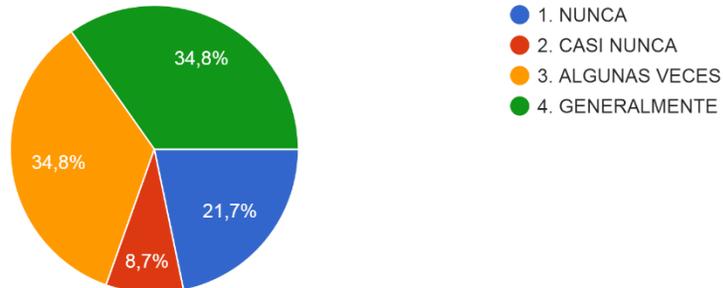
23 respuestas



Análisis: A la pregunta si la empresa tiene un política justa, clara y transparente de reconocimiento e incentivos para sus colaboradores 10 funcionarios marcan GENERALMENTE, 6 ALGUNAS VECES, 4 CASI NUNCA y 3 NUNCA.

52. ¿Las mejores oportunidades son para los trabajadores con desempeño excelente?

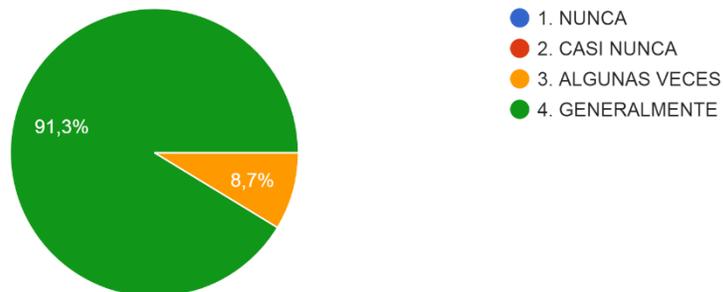
23 respuestas



Análisis: Con un 34,8% (8) de respuestas se encuentran marcadas GENERALMENTE y ALGUNAS VECES, 5 personas respondieron NUNCA y 2 CASI NUNCA.

53. ¿Usted demuestra entusiasmo y energía para realizar su trabajo?

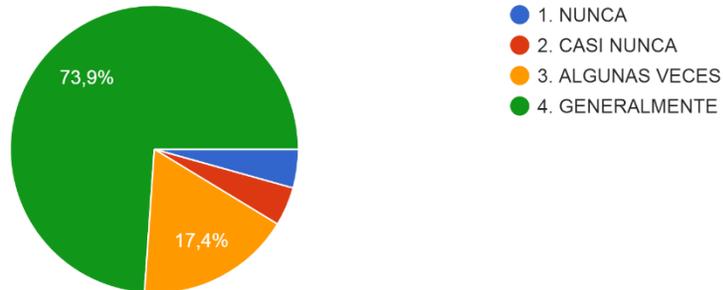
23 respuestas



Análisis: Con un porcentaje de 91,3%; es decir 21 colaboradores indican que GENERALMENTE demuestran entusiasmo y energía para realizar su trabajo.

54. Se considera una persona valorada y aceptada en esta empresa.

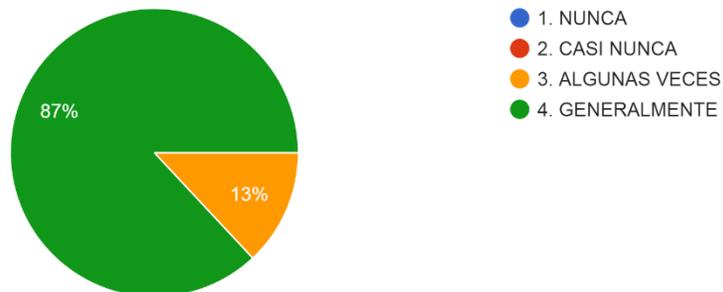
23 respuestas



Análisis: 17 personas consideran ser valoradas y aceptadas por la empresa, 4 ALGUNAS VECES, 1 CASI NUNCA, 1 NUNCA

55. ¿Las funciones y objetivos de cada cargo están claramente definidos en mi área de trabajo?

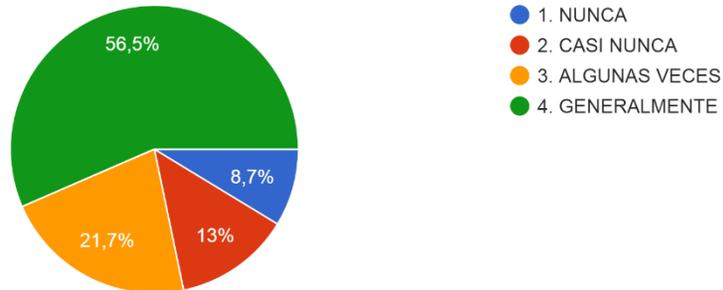
23 respuestas



Análisis: El 87% de los que respondieron la encuesta manifiestan que GENERALMENTE la funciones y objetivos del cargo están definidas en el área de trabajo., el 13% restante responden ALGUNAS VECES.

56. ¿Termina su trabajo dentro de la jornada laboral asignada?

23 respuestas



Análisis: 13 colaboradores aceptan que GENERALMENTE terminan su trabajo dentro de la jornada laboral asignada, 5 ALGUNAS VECES, 3 CASI NUNCA y 2 NUNCA.

57. ¿Sugiere ideas para mejorar la calidad y los procedimientos de trabajo?

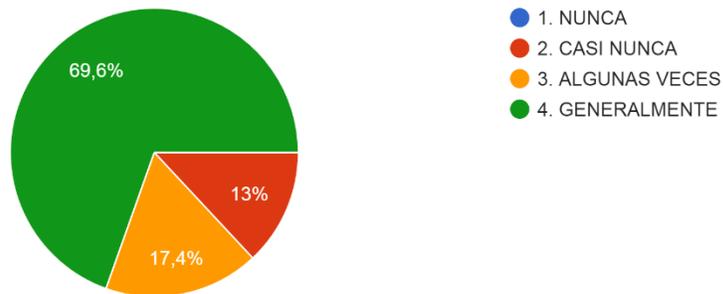
23 respuestas



Análisis: El 60,9% es decir 14 funcionarios aceptan que GENERALMENTE sugieren ideas para mejorar la calidad y los procedimientos de trabajo, 9 responden que ALGUNAS VECES.

58. ¿La organización del trabajo en su área, le permite cumplir sus objetivos en los plazos previstos, de acuerdo con las prioridades Organizacionales establecidas?

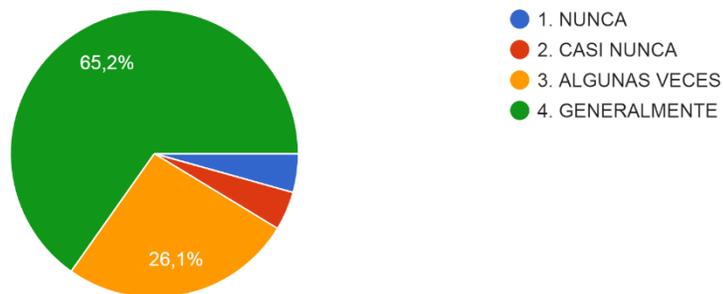
23 respuestas



Análisis: De los 23 colaboradores que respondieron 16 de ellos, indican que GENERALMENTE la organización del trabajo en su área les permite cumplir sus objetivos en los plazos previstos, 4 ALGUNAS VECES, 3 CASI NUNCA.

59. ¿Las reuniones en su área aportan soluciones a los problemas de la empresa?

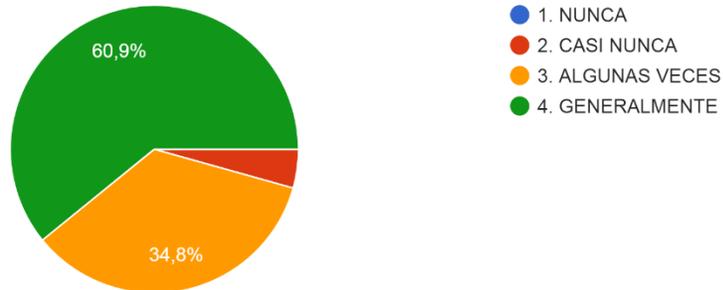
23 respuestas



Análisis: 14 colaboradores GENERALMENTE aceptan que las reuniones en su área aportan soluciones a los problemas de la empresa. 6 ALGUNAS VECES

60. ¿La Organización de su tiempo permite cumplir con todo el trabajo que tiene?

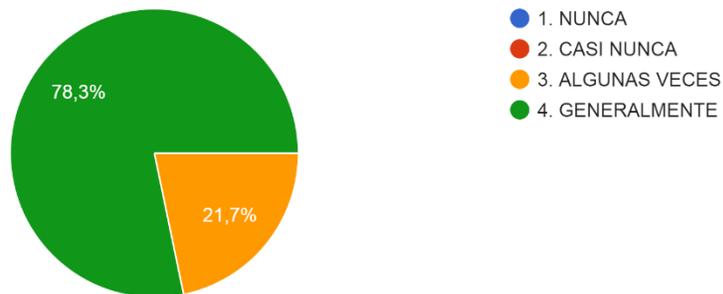
23 respuestas



Análisis: Para 14 funcionarios GENERALMENTE la organización del tiempo les permite cumplir con todo el trabajo que tienen.

61. ¿Haciendo un balance y considerando todos los factores, creo que la empresa es un buen sitio de trabajo?.

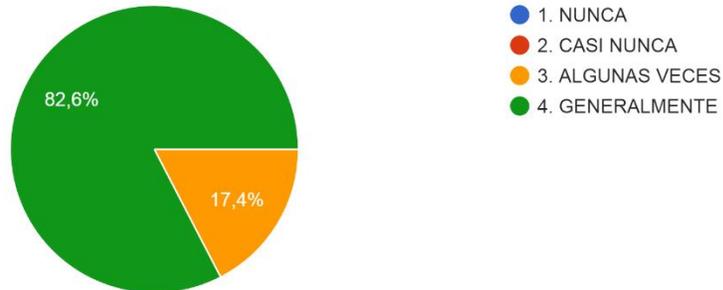
23 respuestas



Análisis: A la pregunta la empresa es un bien sitio de trabajo, 18 personas respondieron que GENERALMENTE, 5 personas indican que ALGUNAS VECES.

62. ¿Trabajar en esta empresa representa una satisfacción personal?

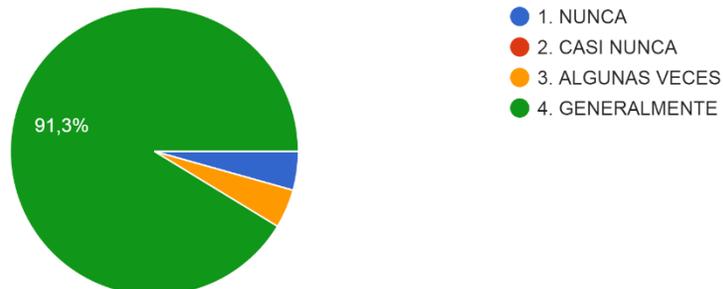
23 respuestas



Análisis: Marcan GENERALMENTE el 82,6% de los funcionarios a la pregunta trabajar en esta empresa representa una satisfacción personal, para 4 ALGUNAS VECES.

63. ¿Participa activamente en las actividades que programa la Organización (participación mayor al 70%)?

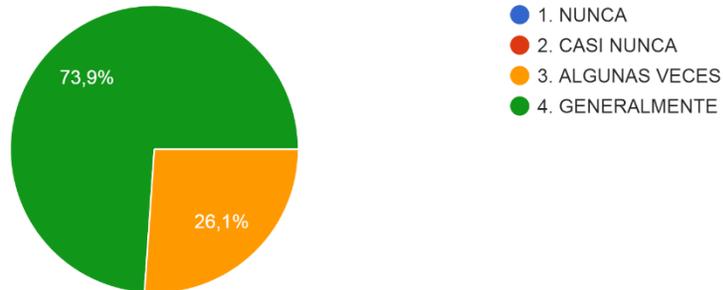
23 respuestas



Análisis: Para 21 funcionarios GENERALMENTE participa activamente en las actividades que programa la organización, el 9.7% restante se encuentran entre ALGUNAS VECES Y NUNCA.

64. ¿En el último año se ha sentido satisfecho con su empleo?

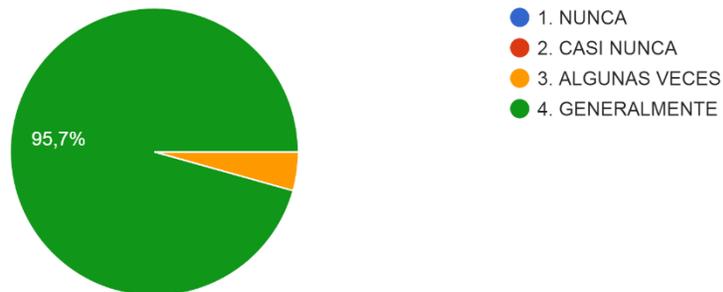
23 respuestas



Análisis: De los 23 colaboradores que dieron respuesta 17 de ellos se encuentran satisfechos con su empleo en el último año, 6 ALGUNAS VECES.

65. Usted recomendaría los servicios de esta Organización a sus conocidos

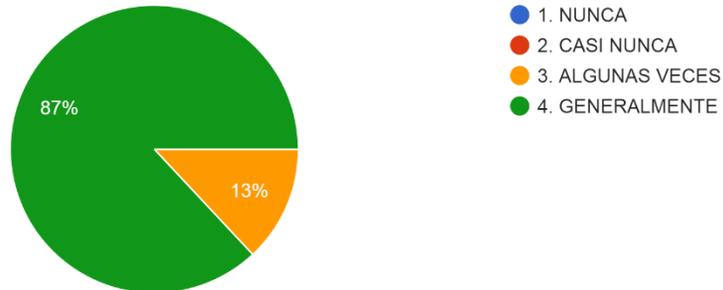
23 respuestas



Análisis: 22 de los 23 colaboradores recomendaría a los conocidos los servicios de la organización. 1 ALGUNAS VECES.

66. ¿Se siento orgulloso de la imagen por la que es reconocida la Organización en el mercado?

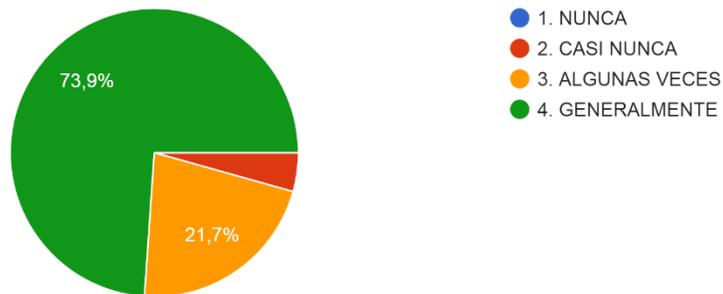
23 respuestas



Análisis: De los funcionarios, 20 de ellos GENERALMENTE se sienten orgullosos de la imagen por la que es reconocida la organización en el mercado, solo 3 de ellos responden ALGUNAS VECES.

67. ¿Su equipo de trabajo se caracteriza por la mejora continua en el servicio que presta?

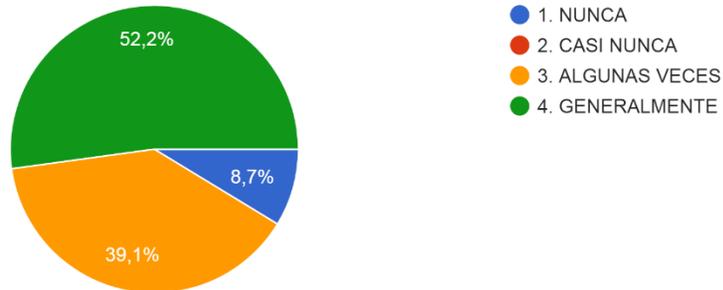
23 respuestas



Análisis: Para 17 colaboradores el equipo de trabajo se caracteriza por la mejora continua en el servicio que presta, 5 se ubican en la respuesta ALGUNAS VECES.

68. ¿El tiempo de respuesta a las necesidades de sus clientes es el acordado con ellos?

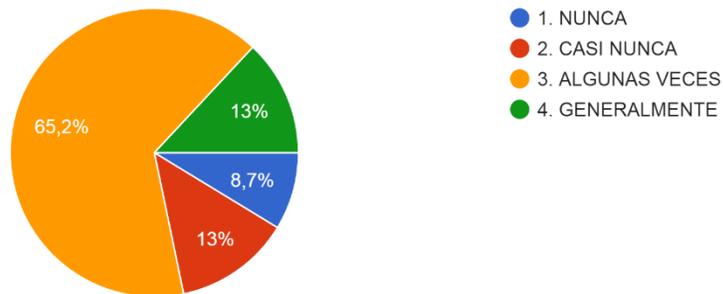
23 respuestas



Análisis: 12 personas indican que GENERALMENTE el tiempo de respuesta a las necesidades de sus clientes es el acordado con ellos, para 9 de ellas ALGUNAS VECES y 2 NUNCA

69. ¿Se presentan quejas y reclamos frecuentes por los servicios que presta la Organización?

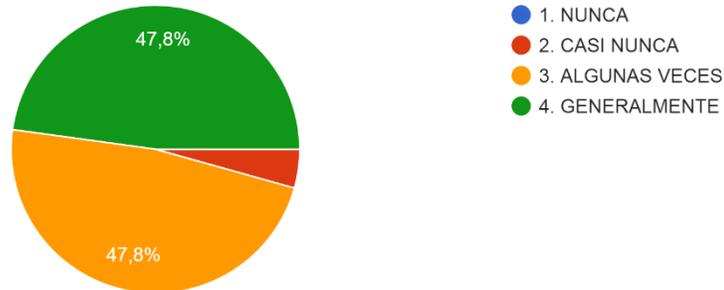
23 respuestas



Análisis: A la pregunta se presentan quejas y reclamos frecuentes por los servicios que presta la Organización 15 manifiestan que ALGUNAS VECES, 3 GENERALMENTE, 3 CASI NUNCA Y 2 NUNCA

70. ¿Existe capacitación y apoyo Organizacional para solucionar las necesidades de los clientes?

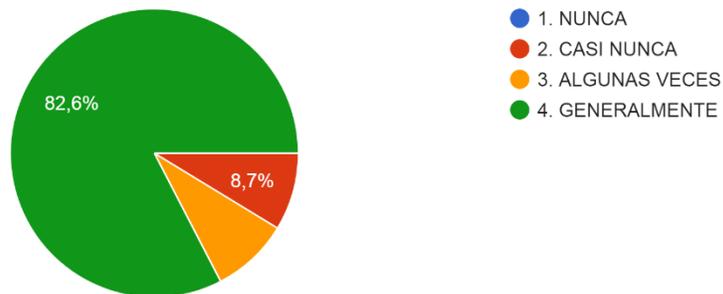
23 respuestas



Análisis: El 47.8% (11 funcionarios) manifiesta que GENERALMENTE existe capacitación y apoyo organizacional para solucionar las necesidades de los clientes, con ese mismo porcentaje se encuentra la respuesta ALGUNAS VECES.

71. ¿Cuando no puede darle al usuario fácilmente lo que busca, le sugiero otras soluciones o alternativas?

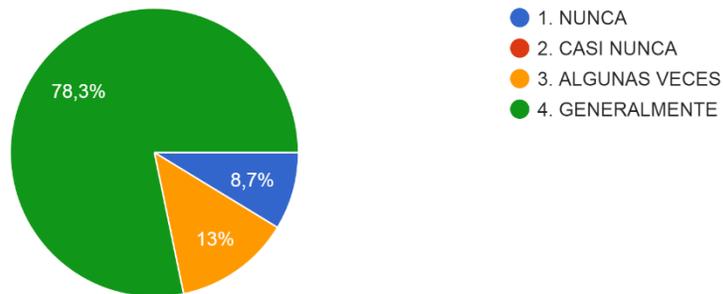
23 respuestas



Análisis: 19 funcionarios aceptan que cuando no pueden darle al usuario lo que buscan GENERALMENTE le sugiere otras soluciones o alternativas, 2 ALGUNAS VECES y 2 CASI NUNCA.

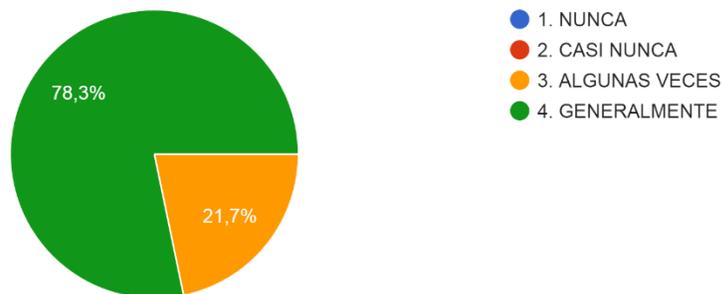
72. ¿Considera las quejas de los usuarios como una oportunidad para mejorar el servicio y no como un problema que me quita tiempo?

23 respuestas



73. ¿En lo que corresponde a su área, se da solución a los inconvenientes que se les presentan a los clientes?

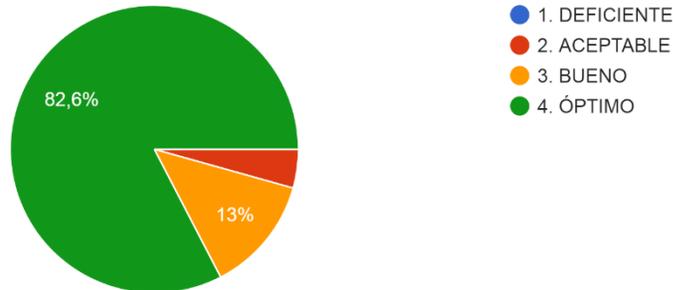
23 respuestas



Análisis: De los 23 funcionarios que dieron respuesta, 18 consideran que GENERALMENTE se da solución a los inconvenientes que se les presentan a los clientes, 5 indican que ALGUNAS VECES.

74. ¿Cómo es la Comunicación Gerencial?

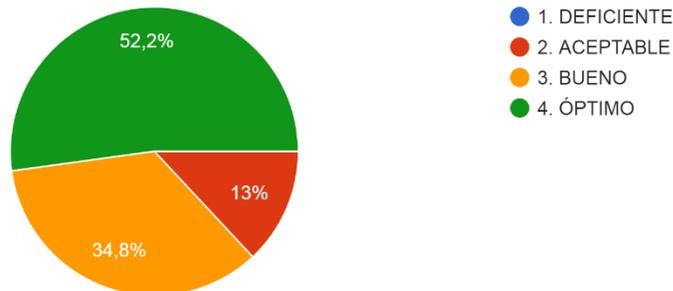
23 respuestas



Análisis: La comunicación gerencial es ÓPTIMA para el 82,6 % (19 colaboradores), BUENA para el 13% (3) y para 1 es ACEPTABLE.

75. ¿Cómo considera las herramientas, equipos y recursos puestas por la empresa para llevar a cabo sus actividades?

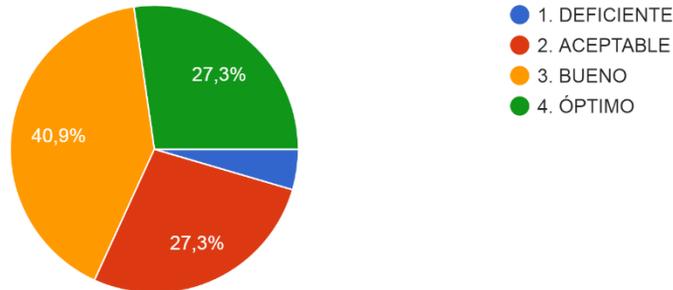
23 respuestas



Análisis: el 52,2% de los funcionarios consideran que las herramientas, equipos y recursos puestos por la empresa para lleva a cabo sus actividades es ÓPTIMO, 8 consideran que es BUENO y 3 ACEPTABLE

76. ¿Cómo considera el trabajo en equipo entre áreas?

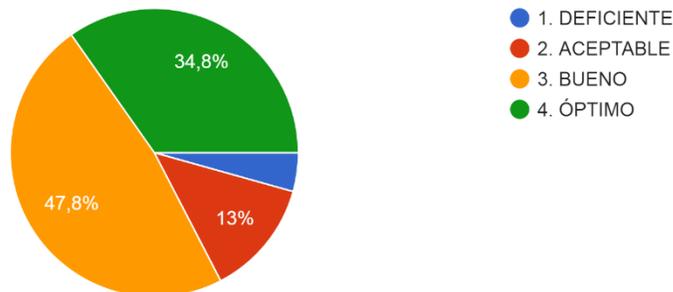
22 respuestas



Análisis: 9 funcionarios consideran el trabajo en equipo entre áreas BUENO, 6 ÓPTIMO, 6 ACEPTABLE y 2 DEFICIENTES

77. ¿Cómo considera la atención de servicio al cliente?

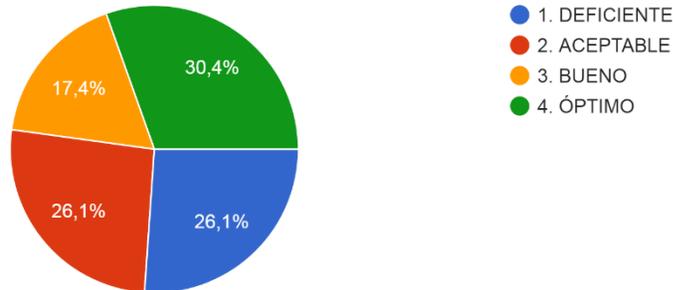
23 respuestas



Análisis: De los 23 colaboradores el 47.8% (11) marcan BUENA la atención de servicio al cliente, el 34.8% (8) la consideran ÓPTIMA, el 13% (3) ACEPTABLE.

78. Cree que los Incentivos y reconocimientos: Educativos, sociales y económicos son:

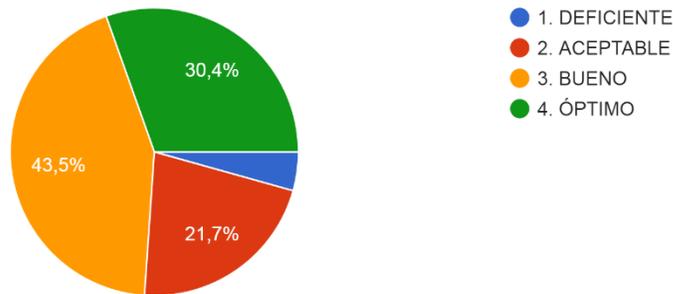
23 respuestas



Análisis: 7 personas consideran ÓPTIMO los incentivos y reconocimiento Educativos, sociales y económicos, 6 indican que es DEFICIENTE, 6 ACEPTABLE y 4 BUENO.

79. ¿Cómo califica los Indicadores de Gestión por áreas?

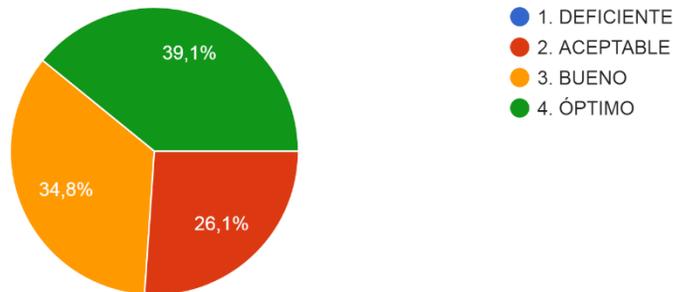
23 respuestas



Análisis: Para 10 funcionarios los Indicadores de Gestión por área es BUENA, para 7 es ÓPTIMO y para 5 es ACEPTABLE.

80. ¿Cómo considera el desarrollo competitivo de sus colaboradores?

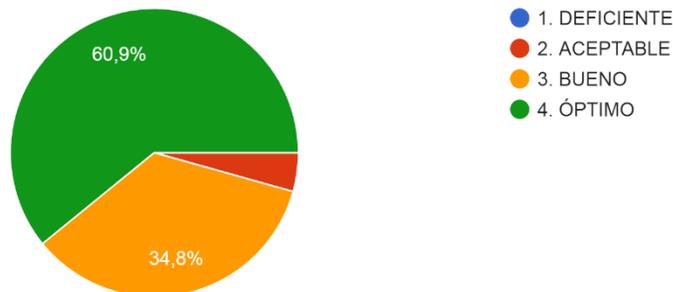
23 respuestas



Análisis: El desarrollo competitivo de sus colaboradores es ÓPTIMO para 9 funcionarios, 8 consideran que es BUENO y 6 ACEPTABLE.

81. ¿Cuál es la efectividad en sus procedimientos de trabajo y servicios?

23 respuestas



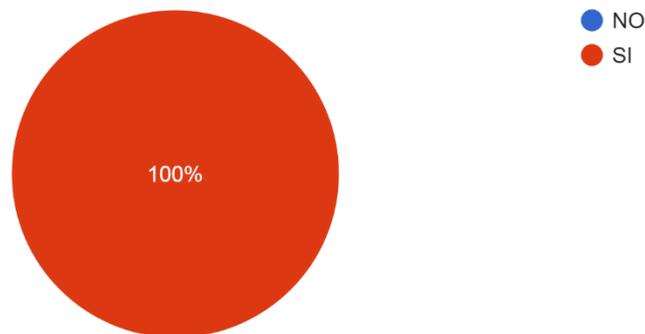
Análisis: La efectividad en los procedimientos de trabajo y servicios es calificada como ÓPTIMO para el 60.9% (14) de los funcionarios, calificada como BUENO para el 34.8% (8) y por último calificada como ACEPTABLE para el 4,3% (1).

8.4 Resultado encuesta de capacitación-

Se relaciona a continuación los resultados de acuerdo a la encuesta aplicada a los funcionarios del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS. A las preguntas formuladas los funcionarios respondieron:

1. ¿Cree Usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?

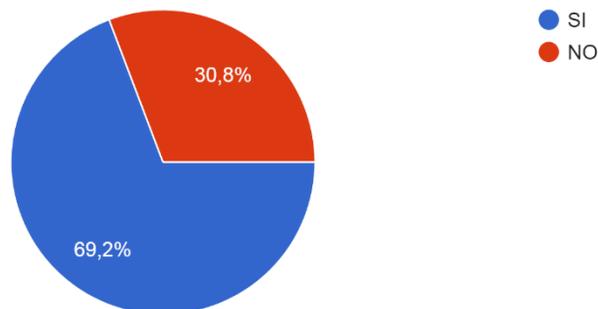
13 respuestas



Análisis de los resultados de la encuesta: El 100% de los funcionarios considera que la capacitación mejora su desempeño y que cuentan con las competencias suficientes para desempeñar su cargo.

2. ¿Cree Usted que la empresa le ha proporcionado capacitación suficiente para el desempeño de las funciones de su cargo?

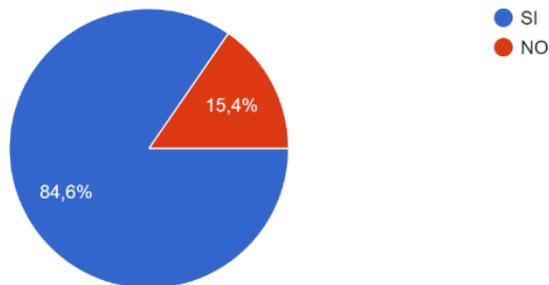
13 respuestas



Análisis: El 69.2% considera que la empresa le ha proporcionado las capacitaciones suficientes para el desempeño de las funciones del cargo, el 30.8% no

3. ¿ Cree Usted que cuenta con las competencias suficientes para desempeño de sus funciones?

13 respuestas



Análisis: El 84.6% considera que cuenta con las competencias suficientes para desempeñar sus funciones.

4. ¿De acuerdo a las funciones del cargo que desempeña que temas específicos considera que requiere ser capacitado?

11 respuestas

Contabilidad

Auditorías basadas en riesgos - MECI - MIPG - Auditorías basadas en la NTC17020

Ley de archivo

El tema de la calidad del combustible

Temas de normatividad

Atención al cliente

Tema de resoluciones nuevas y pausas activas.

Tributaria y normas internacionales

5. ¿ Qué actividades sugiere se deben realizar para mejorar el clima organizacional de la empresa?

13 respuestas



Todas las anteriores	5
Actividades de celebración de fechas especiales	2
Actividades Deportivas	2
Actividades Recreativas	1
Además de las anteriores, convenios con entidades como Ukumary, Parque del Café - Villa Olímpica	1
Todas las anteriores y celebrar los logros de todos públicamente ya que los únicos logros que publican son del CDA los de la EDS nadie se da cuenta y es una sola empresa	1
Pasar a la práctica nivel directivo y tener en cuenta las necesidades del funcionario	1

6. ¿Qué incentivos cree Usted que podría implementar o dar continuidad la empresa para su bienestar?

13 respuestas

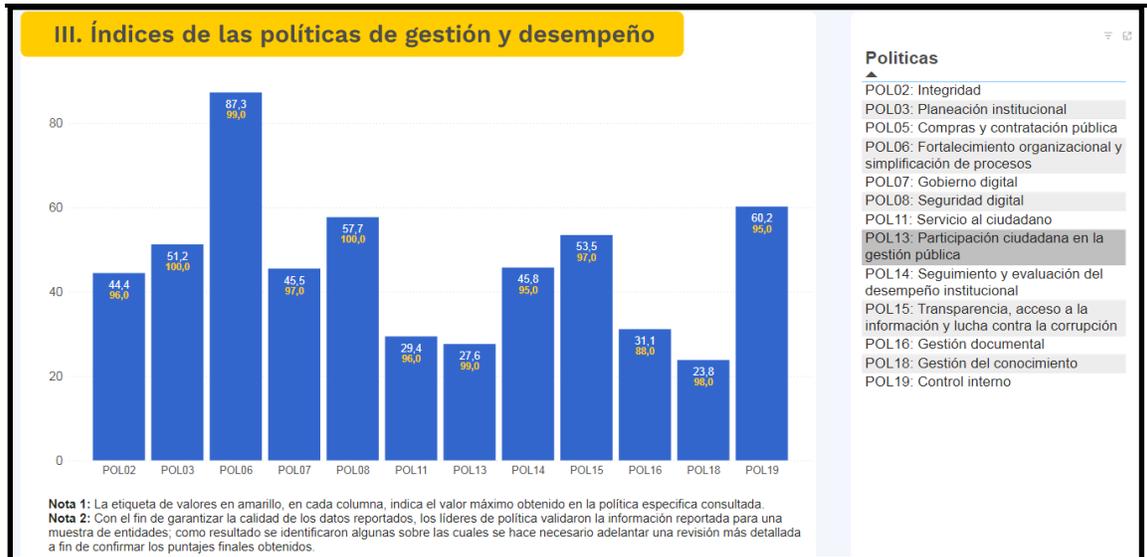


Todas las anteriores	10
Todas las anteriores, e implementar plan de incentivos por ventas y cumplimiento, si la empresa gana un incentivo ser compartido con los integrantes que lograron dicho logro	1
Incentivar los Isleros cuando se cumplan las metas y los propósitos	1
Todas las anteriores, e implementar plan de incentivos por ventas y cumplimiento, si la empresa gana un incentivo ser compartido con los integrantes que lograron dicho logro	1

8.5 Resultados FURAG vigencia 2023.

La calificación de la Dimensión del Talento Humano del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS según el Índice de Desempeño Institucional en la medición de MIPG a través de la herramienta FURAG del año 2023, fue del 44,4. Pasando de una calificación en la vigencia 2022 de 19,2 a una calificación de la vigencia 2023 de 44,4; es decir; presentó un incrementó de 25,2 por encima.

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



9 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

9.1. Plan Anual de Vacantes:

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo: Determinar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos que actualmente se encuentran vacantes, para que así, los procesos con los que cuenta el Diagnosticentro SAS cuenten con el talento Humano necesario para el cumplimiento de sus funciones garantizando una mejora continua en su gestión.

Así las cosas, el Plan Anual de Vacantes del Diagnosticentro SAS, es la herramienta que busca hacer una identificación del estado actual de la planta de personal, en relación con la planta que actualmente se encuentra provista y el número de las vacantes de la planta global tanto de los empleos, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes permite identificar la estrategia por medio del cual se realizará la provisión de las vacantes de la planta de personal de la Entidad dando cumplimiento a los procedimientos establecidos, en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de las posibles convocatorias que se puedan presentar y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente.

9.2 Plan de Previsión del Talento Humano

El Plan de Previsión del Talento Humano del Diagnosticentro permite equilibrar las necesidades de personal junto con la planta de personal actual, implementando estrategias de planeación de la Gestión del Talento Humano, adelantando las acciones necesarias para el buen aprovechamiento del recurso humano en función de los objetivos de la Entidad.

9.3 Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Diagnosticentro S.A.S, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad

9.4 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Contribuir al fortalecimiento del conocimientos y competencias de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramientos del servicio prestado y del Sistema de Gestión de Calidad, a través del programas estratégicos de formación y capacitación que responda fundamentalmente a las necesidades reales de la entidad; contribuyendo a la formación integral del personal, mediante el desarrollo de habilidades y aptitudes que propicien una mejor prestación de los servicios, el eficaz desempeño del cargo y estímulo del aprendizaje, la generación de conocimiento y el desarrollo tanto individual como colectivo, para cumplir con la misión institucional

9.5 Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Se da cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Aprobó:


EDNA MARGARITA JARAMILLO CORREA
Gerente

Reviso: Luz Marina Ospina Cardona Directora Financiera Administrativa
Elaboro: Luz Adriana Alzate Cruz Contratista



