



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

DIRECCIÓN FINANCIERA ADMINISTRATIVA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ENERO DE 2026

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Diagnostico Centro SAS se formula en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece la obligación de las Unidades de Personal, o quienes hagan sus veces, de elaborar y actualizar anualmente estos planes. Su alcance comprende:

1. El cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias institucionales.
2. La identificación de las estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante el período anual, considerando medidas de ingreso, capacitación y formación.
3. La estimación de los costos de personal asociados a dichas medidas y la garantía de su financiación con el presupuesto asignado.

Este plan se encuentra alineado con las directrices técnicas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Para su formulación se definieron tres etapas:

- Análisis de necesidades de personal.
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.
- Identificación de fuentes de financiación para el personal requerido.

La gestión del talento humano constituye un factor estratégico en la administración pública, orientado al bienestar y desarrollo de los servidores, así como a la obtención de resultados eficientes que permitan cumplir las funciones de la entidad.

De igual manera, el plan se formula en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente en la Dimensión No. 1 "Talento Humano". Esta dimensión reconoce al talento humano como el activo más importante de las entidades y el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos. Está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que, con su trabajo, dedicación y esfuerzo, contribuyen al cumplimiento de la misión institucional y a la atención de las demandas ciudadanas.

Finalmente, para garantizar la efectividad de la Gestión Estratégica del Talento Humano, resulta indispensable vincular esta área desde la planeación, de manera que pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad. Ello requiere del respaldo y compromiso permanente de la alta dirección.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. OBJETIVO GENERAL

Planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2026 para que la entidad 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.

2. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal del Diagnosticentro SAS está conformada por un total de treinta y un (31) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por proceso y clasificación del empleo:

NIVEL	CARGO	CLASIF	CÓD	GRA	Planta aproba	Planta provis	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	Trabajador Oficial	219	2	1	1	0	Apoyo
	Profesional Universitaria Ingeniera (o) suplente	Trabajador Oficial	219	2	1	1	0	Apoyo
TÉCNICO	Inspector de Pista especializada	Trabajador Oficial	410	4	5	5	0	Diagnostico Automotor
	Auxiliar Administrativo Digitación	Trabajador Oficial	407	4	1	1	0	Apoyo
	Secretaria Auxiliar contable financiera	Trabajador Oficial	440	5	1	0	1	Apoyo

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASISTENCIAL	Secretaria Auxiliar contable EDS	Trabajador Oficial	440	5	1	1	0	Comercialización de combustibles
	Secretaria Ejecutiva	Trabajador Oficial	425	6	1	1	0	Gestión Estratégica
	Auxiliar Administrativo Cajero	Trabajador Oficial	407	4	1	1	0	Apoyo
	Auxiliar Administrativo entrega de certificados	Trabajador Oficial	407	4	1	1	0	Apoyo
	Auxiliar Administrativo mensajería y mantenimiento	Trabajador Oficial	407	2	1	1	0	Apoyo
	Auxiliar Administrativo Servicios Generales	Trabajador Oficial	470	2	1	1	0	Apoyo
	Operario Islero	Trabajador Oficial	487	1	11	10	1	Comercialización de combustibles
TOTAL					31	29	2	

PF: Periodo Fijo

LNyR: Libre Nombramiento y Remoción

TO: Trabajador Oficial

3. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

De los 31 empleos que componen la planta de personal del Diagnosticentro SAS, se encuentran provistos 29 de ellos, lo que equivale a un 94% de provisión de la planta. Al 31 de diciembre de 2025 se encontraba pendiente de cubrir 2 vacantes.

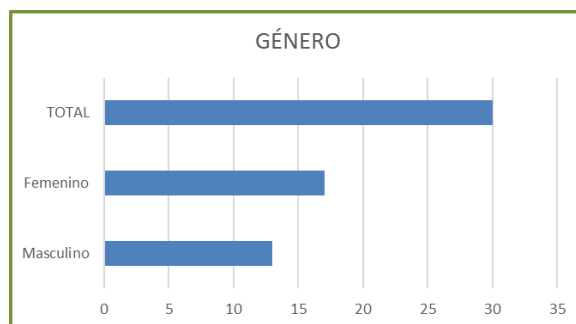
3.1 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GENERO PERSONAL DE NÓMINA

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

GENERO

Actualizado: DICIEMBRE 2025

GENERO	CANTIDAD	%
Masculino	12	42%
Femenino	17	58%
TOTAL	29	100%



La gráfica muestra que, del total de funcionarios de toda la empresa, el 42% corresponde al género masculino y el 58% al género femenino, con una distribución muy similar en cada uno de los procesos misionales y de apoyo.

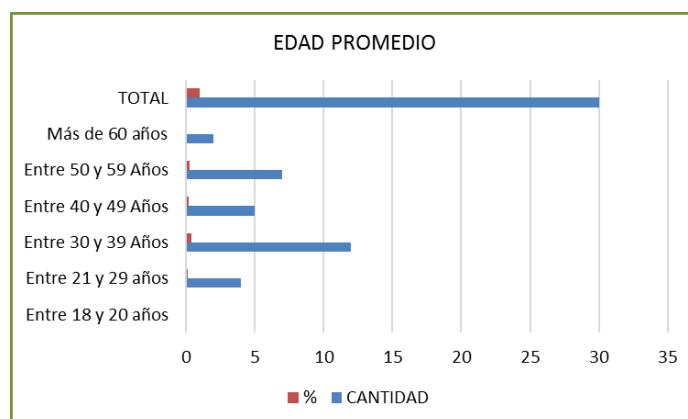
3.2 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR EDAD

EDAD PROMEDIO (Personal de Nómina)

Actualizado: DICIEMBRE 2025

NIVEL	CANTIDAD	%
Entre 18 y 20 años	0	0%
Entre 21 y 29 años	3	11%
Entre 30 y 39 Años	12	41%
Entre 40 y 49 Años	5	17%
Entre 50 y 59 Años	7	24%
Más de 60 años	2	7%
TOTAL	29	100%

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

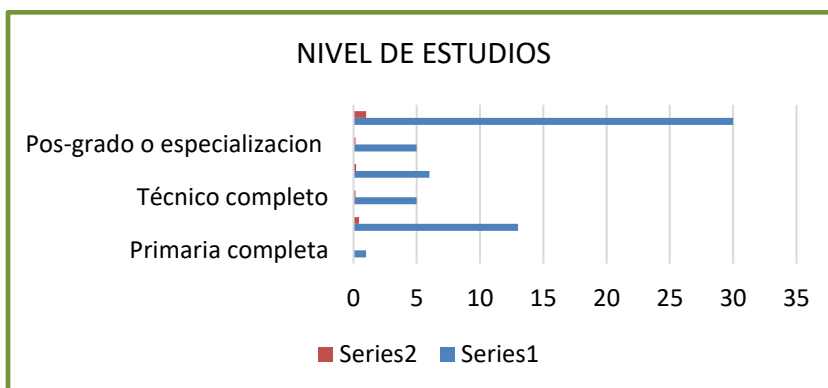


El gráfico muestra las edades del total de todos los funcionarios de planta encontrando que el 41% oscilan entre los 30 y 39 años, el 24% se encuentran entre los 50 y 59 años, el 17% entre los 40 y 49 años, el 11% entre los 21 y 29 años y solo el 7% correspondiente a dos funcionarios son mayores de 60 años.

3.3 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL EDUCATIVO

NIVEL DE ESTUDIOS		
Actualizado: DICIEMBRE 2025		
NIVEL	CANTIDAD	%
Primaria completa	1	3%
Bachillerato completo	13	45%
Técnico Completo	4	14%
Profesional completa	6	21%
Pos-grado o especialización	5	17%
TOTAL	29	100%

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



El gráfico muestra el nivel académico de todos los funcionarios encontrando que, el 45% del personal cursó nivel bachillerato completo, el 21% se encuentra como profesionales, con el 14% se encuentran funcionarios con técnico completo, el 17% se encuentran con Especialización. El mayor porcentaje correspondiente a bachilleres obedece a que el mayor número de funcionarios está concentrado en los procesos operativos de Revisiones técnico Mecánicas y de venta de combustibles, siendo este el requisito mínimo para estos cargos.

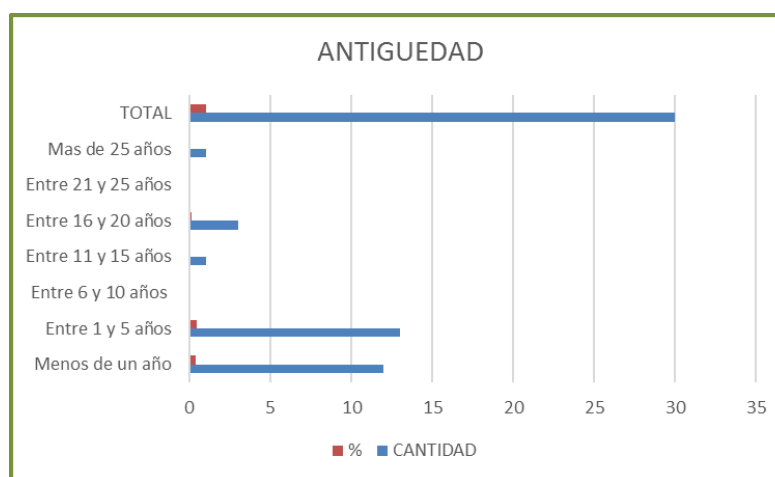
3.4 PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD (personal de Nomina)

Diciembre 31 de 2025

NIVEL	CANTIDAD	%
Menos de un año	11	38%
Entre 1 y 5 años	13	45%
Entre 6 y 10 años	0	0%
Entre 11 y 15 años	1	3%
Entre 16 y 20 años	3	11%
Entre 21 y 25 años	0	0%
Mas de 25 años	1	3%
TOTAL	29	100%

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



La gráfica nos indica que el porcentaje más alto con un 38% corresponde a los funcionarios de menos de un año de antigüedad en la empresa, seguido por el 45% entre uno y cinco años de permanencia, únicamente el 11% que corresponde a 3 funcionarios se encuentran entre 16 y 20 años de prestación de servicios continuos.

4. PLANTA DE PERSONAL POR PROCESOS

Entendiéndose como proceso un conjunto de actividades interrelacionadas que pueden interactuar entre sí, en el caso del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda S.A.S., se identifican dos procesos misionales dentro del mapa del sistema de calidad:

1. Comercialización de combustibles y lubricantes.
2. Revisión técnico-mecánica.

Estos procesos corresponden directamente a la misión y objeto social de la empresa, tal como se encuentra definido en sus estatutos y en el registro de la Cámara de Comercio.

Adicionalmente, la organización cuenta con procesos de apoyo que fortalecen la gestión institucional, entre ellos: Financiero, Administrativo, Gestión Estratégica y Mejoramiento Continuo.

Cada proceso tiene asignado un número específico de personal, distribuido de acuerdo con las necesidades operativas y estratégicas de la entidad.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO	CANTIDAD	%
PROCESO ESTRATEGICO	2	6.45%
PROCESO MISIONAL RTMyEC	9	29.03%
PROCESO MISIONAL COMERCIALIZACION COMBUSTIBLES	13	41.93%
PROCESO DE APOYO FINANCIERO Y ADM	6	19.35%
PROCESO MEJORAMIENTO CONTINUO	1	3.24%
TOTAL	31	100%

El cuadro indica que del total de 31 funcionarios de la empresa, el 41.93% corresponde al proceso misional de Comercialización de Combustibles, el 29.03% pertenece al proceso misional de Diagnostico Automotor, el 29.04% restante a los procesos estratégicos, financiero administrativo y de mejoramiento continuo.

4.1 CONDICIONES DE SALUD DEL PERSONAL

- Luz Marina Ospina Cardona presenta condición especial de salud de seguimiento oncológico y controles médicos como sobre viviente de Cáncer desde la vigencia anterior.
- Roberto Antonio Mejía, con restricciones laborales. Pendiente examen de seguimiento médico primer trimestre del 2026 para determinar su condición actual.
- Rodrigo Restrepo Cifuentes, presento en la vigencia 2024 accidente laboral, con restricciones médicas. El 9 de mayo del 2025 la ARL positiva emite notificación de dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL) 0.0% + 0.0%. El cual se encuentra archivado en su historia laboral.

5. PROVISION DE EMPLEO

El proceso de vinculación de personal en el Centro de Diagnóstico Automotor de Empleo se desarrolla conforme a las vacantes disponibles y bajo la responsabilidad de la Gerencia cumpliendo lo establecido en el *Procedimiento de Vinculación de Personal Código GA.24.6 Revisión 6*. Las etapas principales son las siguientes:

1. Identificación de la vacante

- La Gerencia determina la existencia de una vacante, ya sea por creación de un nuevo cargo, reemplazo de personal o necesidades operativas específicas.
- Se valida que la vacante esté contemplada en la planta de personal y cuente con disponibilidad presupuestal.

2. Recepción y selección de hojas de vida

- El Gerente recopila las hojas de vida de los aspirantes que cumplen con el perfil requerido.
- Se realiza una preselección inicial considerando formación académica, experiencia laboral y competencias específicas relacionadas con el cargo.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3. Remisión a la Dirección Financiera Administrativa

- Las hojas de vida seleccionadas son enviadas a la Dirección Financiera Administrativa.
- A través de la Asesoría Jurídica externa se verifica el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, así como la disponibilidad de recursos para la contratación.

4. Evaluación y validación

- Se efectúan entrevistas según el perfil del cargo.
- Se valida la documentación exigida: certificados laborales, títulos académicos, antecedentes disciplinarios y judiciales, entre otros.

5. Formalización de la contratación

- Una vez aprobado el candidato, se procede a elaborar el contrato conforme a la normatividad vigente.
- Se registran las condiciones laborales: tipo de vinculación, salario, funciones y responsabilidades.
- El contrato es firmado por las partes y archivado en la carpeta de personal.

6. Inducción y vinculación efectiva

- El nuevo colaborador participa en el proceso de inducción institucional, donde se le presentan la misión, visión, políticas de calidad y normas internas entre otros temas.
- Se asigna al área correspondiente y se le entrega el manual de funciones.
- La vinculación se registra en el sistema de gestión de talento humano.

6. DETERMINACIÓN DE LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL

En la proyección presupuestal de cada vigencia se incluyen los sueldos y salarios, junto con las prestaciones sociales y aportes parafiscales del período siguiente. Se prevén además posibles cargos adicionales derivados de las necesidades de la planta de personal. Sin embargo, cualquier ampliación de la planta requiere un estudio técnico que debe ser aprobado por la Junta Directiva.

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Derivado de la Auditoría Financiera y de Gestión de la vigencia 2022, realizada por la Contraloría Municipal de Pereira al Diagnostico Centro S.A.S., se elaboró un Estudio Técnico orientado a revisar y actualizar la Estructura Organizacional junto con los respectivos manuales de funciones, en cumplimiento del ordenamiento jurídico de la empresa.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

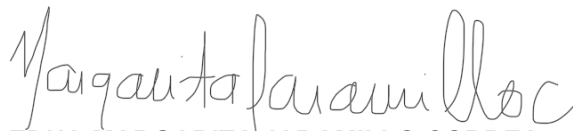
Como resultado de dicho estudio y una vez aprobado por la Junta Directiva de la entidad en octubre del 2025, mediante la Resolución No. 024 del 24 de octubre de 2025, se crean dos cargos, se modifica la planta de empleos de la Sociedad Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda S.A.S., se establece la nueva estructura organizacional y se derogan las Resoluciones No. 146 de diciembre de 2012, No. 022 de marzo de 2019 y No. 016 de febrero de 2021.

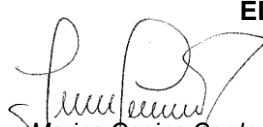
Los costos asociados a estas modificaciones están incluidos dentro del presupuesto aprobado para la vigencia 2026 y deben ser objeto de provisión, con el propósito de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios y productos que ofrece la entidad.

8. PRÓXIMAS VACANTES POR EDAD DE JUBILACIÓN

Analizado el perfil sociodemográfico del personal vinculado con corte al 31 de diciembre del 2025, se evidencia que del total de los funcionarios, dos (2) se encuentran a menos de tres años de jubilación por edad, corresponde a cada colaborador verificar el cumplimiento del requisito de las semanas mínimas para obtener el derecho.

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el 29 de enero de 2026 según consta en acta de la misma fecha.


EDNA MARGARITA JARAMILLO CORREA
Gerente


Revisó: **Luz Marina Ospina Cardona**
Directora Financiera Administrativa


Elaboró: **Luz Adriana Alzate Cruz**
Contratista Profesional de Apoyo.