



CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO “CAPITAL HUMANO EN MOVIMIENTO: CREANDO EL FUTURO QUE QUEREMOS”

2025 – 2027

San Juan de Pasto

Enero 2025

*En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha,
con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012*

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
MARCO NORMATIVO	4
ALCANCE.....	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
CATEGORIZACIÓN DE EMPLEOS	5
DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	6
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	8
ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR	9
RUTA DE LA FELICIDAD	9
RUTA DEL CRECIMIENTO	11
RUTA DEL SERVICIO.....	13
RUTA DE LA CALIDAD.....	14
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS.....	16
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
CRONOGRAMA	16



INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. para el año 2025 establece los lineamientos fundamentales para gestionar de manera eficiente y estratégica el recurso humano de la organización. Este plan tiene como propósito alinear las metas institucionales con el desarrollo integral de los colaboradores, reconociendo que el talento humano es un pilar clave para alcanzar la excelencia operativa y promover un entorno organizacional sostenible.

En cumplimiento del marco normativo vigente, que incluye principios de la Constitución Política de Colombia y las leyes y decretos aplicables al sector público, el PETH garantiza una gestión basada en la ética, la transparencia y la eficacia. Este enfoque normativo no solo asegura el cumplimiento de las obligaciones legales, sino que también refuerza la confianza en los procesos de la entidad.

El plan abarca cuatro áreas estratégicas:

1. Capacitación y Desarrollo Profesional: Fomentar la actualización y especialización del personal para potenciar sus competencias y habilidades.
2. Bienestar y Cultura Organizacional: Promover un ambiente laboral saludable, motivador y orientado hacia valores como calidad, liderazgo y servicio.
3. Seguridad y Salud en el Trabajo: Implementar prácticas que aseguren la protección física y mental de los colaboradores.
4. Planificación y Gestión del Talento: Garantizar que la atracción, retención y desarrollo del recurso humano estén alineados con los objetivos organizacionales de corto y largo plazo.

A través del PETH, el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. ratifica su compromiso con el fortalecimiento y bienestar del talento humano, promoviendo un entorno laboral que impulse el desempeño individual y colectivo. Este enfoque busca no solo alcanzar los objetivos estratégicos de la organización, sino también contribuir al desarrollo profesional y personal de cada colaborador.

MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) se desarrolla en estricto cumplimiento de la normativa vigente aplicable a las entidades estatales en Colombia, fundamentándose en los principios rectores de la función pública consagrados en la Constitución Política de Colombia y respaldados por leyes y decretos complementarios. Este marco normativo asegura que la gestión del talento humano respete el derecho al trabajo como una actividad protegida por el Estado y promueva la equidad, el bienestar, la eficiencia administrativa y valores éticos como la transparencia y la moralidad.

A continuación, se describen las principales normativas que orientan la gestión del talento humano en el sector público:

- **Constitución Política de Colombia (1991):** Reconoce el trabajo como un derecho fundamental y establece los principios de equidad, dignidad y eficiencia en la función pública.
- **Ley 909 de 2004:** Regula la carrera administrativa y profesionalización del empleo público, promoviendo la evaluación del desempeño.
- **Ley 1010 de 2006:** Define medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral, garantizando entornos laborales éticos y saludables.
- **Ley 489 de 1998:** Promueve la modernización de la gestión pública, con énfasis en la mejora continua del talento humano.
- **Decreto 1083 de 2015:** Reglamenta la gestión del empleo público, incluyendo selección, evaluación y capacitación de servidores.
- **Ley 1503 de 2011:** Establece la obligación de implementar programas de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura del bienestar laboral.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para empleados públicos, impulsando el desarrollo profesional.
- **Ley 734 de 2002:** Expide el Código Único Disciplinario, que regula la conducta ética de los servidores públicos.
- **Ley 872 de 2003:** Introduce el Sistema de Gestión de Calidad en entidades públicas, mejorando la eficacia administrativa.
- **Ley 1064 de 2006:** Refuerza la educación para el trabajo y desarrollo humano como herramienta de capacitación no formal.
- **Decreto 4665 de 2007:** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para servidores públicos.
- **Ley 1474 de 2011:** Refuerza los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción en la gestión pública.
- **Decreto 2482 de 2012:** Define lineamientos para la integración de la planeación y gestión en el sector público.
- **Decreto 648 de 2017 y Decreto 1499 de 2017:** Introducen modificaciones al Decreto 1083 de 2015, fortaleciendo el Sistema de Gestión Pública.
- **Decreto 612 de 2018:** Complementa las disposiciones relacionadas con la función pública y la gestión del talento humano.

*En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha,
con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012*

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co

Este marco normativo actúa como una guía integral para la estructuración, implementación y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando su alineación con los principios legales y su contribución al fortalecimiento de la eficiencia y transparencia en las entidades públicas.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. inicia con la identificación de las necesidades específicas derivadas de la planeación institucional y concluye con el seguimiento y la evaluación de las actividades implementadas. Este plan es aplicable a todos los colaboradores del CDA de Nariño, incluidos servidores de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, garantizando su alineación con la normativa vigente.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar e implementar un Plan Estratégico de Talento Humano para el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., que permita identificar y atender las necesidades derivadas de los planes institucionales, promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios y asegurando el cumplimiento de la normativa vigente, a través del monitoreo y la evaluación continua de las actividades realizadas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar estrategias orientadas a la formación, capacitación y motivación del personal, garantizando un ambiente laboral saludable y productivo.
- Garantizar que todas las políticas y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano cumplan con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- Establecer mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las acciones implementadas en el marco del plan, asegurando la mejora continua y el alcance de los objetivos establecidos.
- Establecer y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de controlar y reducir los accidentes laborales, enfermedades profesionales y ausentismo, minimizando su impacto en el desempeño laboral.

CATEGORIZACIÓN DE EMPLEOS

NIVELES	NUMERO DE SERVIDORES
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	7
TECNICO	4

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co

ASISTENCIAL	1
TOTAL	13

NIVELES	HOMBRES	MUJERES
DIRECTIVO	1	0
ASESOR	0	0
PROFESIONAL	4	3
TECNICO	3	1
ASISTENCIAL	0	1
TOTAL	8	5

En los niveles de empleo, la mayoría de los servidores se encuentran en los niveles profesional y técnico, con 6 empleados en cada uno, destacándose una mayor participación femenina en el nivel técnico (4 mujeres frente a 2 hombres). El nivel directivo está representado únicamente por un hombre, mientras que el nivel asistencial cuenta con una sola mujer.

Respecto al género, la organización muestra un equilibrio en los niveles profesional y técnico (3 hombres y 3 mujeres en el nivel profesional, y 2 hombres y 4 mujeres en el técnico), pero la representación femenina es casi nula en los niveles de dirección y asesoría.

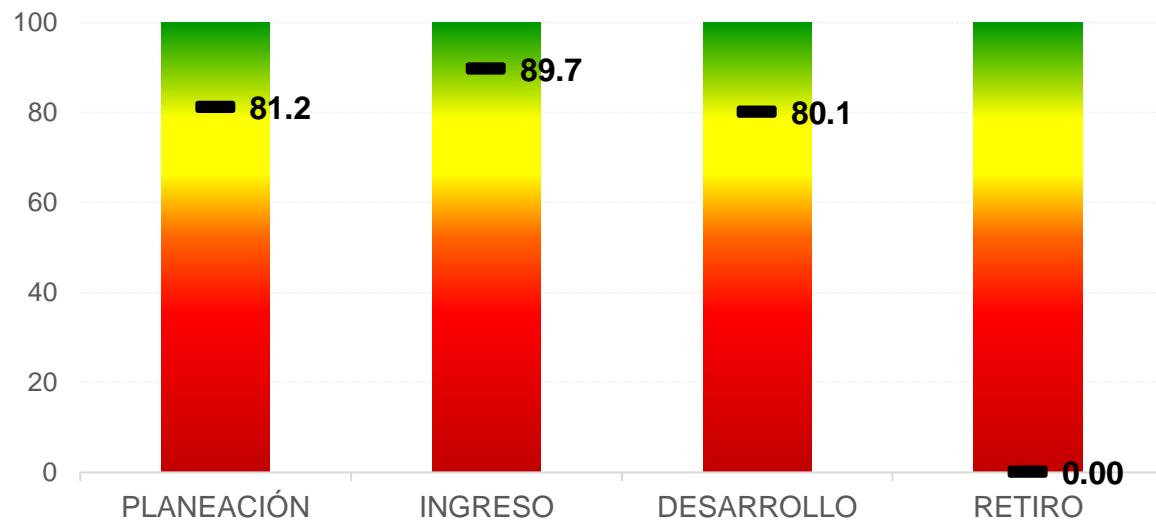
RANGO DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
20 a 34 AÑOS	2	4	6
35 a 49 AÑOS	1	2	3
50 a 69 AÑOS	2	2	4

En cuanto a la edad, se observa una distribución equilibrada en los rangos de 20 a 34 años, 35 a 49 años, y 50 a 69 años, con una ligera preferencia por las mujeres en los rangos mayores, especialmente en el rango de 50 a 69 años (3 mujeres frente a 2 hombres). La caracterización de empleos en la empresa evidencia una buena representación de mujeres en los niveles profesionales y técnicos.

DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

El diagnóstico organizacional se llevó a cabo utilizando la Matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (METH), obteniendo un puntaje global del 82.2%, lo que refleja un desempeño positivo en diversas áreas estratégicas, representado de la siguiente manera:

CALIFICACION POR COMPONENTES DEL METH



CALIFICACION POR RUTAS DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD <i>La felicidad nos hace productivos</i>	88	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
		<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
		<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
		<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO <i>Liderando talento</i>	80	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
		<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
		<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
		<ul style="list-style-type: none"> - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

RUTA DEL SERVICIO		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	71
Al servicio de los ciudadanos	71	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
La cultura de hacer las cosas bien	86	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84
Conociendo el talento	84		

CALIFICACION TOTAL



Aunque se observa un desempeño positivo en áreas estratégicas, es fundamental enfocar esfuerzos en equilibrar el liderazgo y fortalecer la cultura de servicio para garantizar un desarrollo integral del talento humano y potenciar las rutas de creación de valor dentro de la organización.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano en el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. estará enfocada en la implementación de acciones que respondan a las necesidades de los servidores, alineadas con la planeación estratégica

institucional. El propósito central será fortalecer las competencias del personal, optimizar su desempeño organizacional y generar un ambiente laboral eficiente y productivo. Para ello, se desarrollarán estrategias proyectadas a través de los siguientes planes:

- 1. Plan Institucional de Capacitación:** Comprenderá las acciones de formación orientadas a mejorar el desempeño laboral, desarrollar competencias y fortalecer las capacidades de los servidores públicos.
- 2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Establecerá las normas y procedimientos para garantizar la **integridad física y mental** de los trabajadores, promoviendo un entorno seguro y saludable.
- 3. Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Implementará las acciones para mejorar el **clima organizacional**, fomentar el buen desempeño laboral y reconocer el trabajo de los colaboradores.
- 4. Plan Anual de Vacantes:** Será el instrumento para planificar, administrar y actualizar la información de los empleos de **carrera administrativa en vacancia**, junto con su forma de provisión.
- 5. Plan de Previsión de Recursos Humanos:** Es una herramienta que permite **predecir y planificar** las necesidades de personal a futuro, asegurando una adecuada gestión del talento humano.
- 6. Código de Integridad:** Son los lineamientos definidos por el **Gobierno Nacional** para guiar el comportamiento de los servidores públicos y prevenir acciones contrarias a las normas.

ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR

La empresa tiene como objetivo fortalecer las Rutas de Valor definidas en la Gestión Estratégica del Talento Humano la cual muestra la relación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG, las cuales están diseñadas para orientar el desarrollo integral de los colaboradores y alcanzar los objetivos específicos de cada ruta, contribuyendo así al crecimiento, bienestar y eficiencia organizacional.

RUTA DE LA FELICIDAD

Su objetivo es mejorar el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, creando un entorno de trabajo agradable, equilibrado y motivador. Se busca incrementar la productividad mediante acciones que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal, incentivos emocionales y un ambiente que impulse la innovación y el sentido de pertenencia.

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se	Fortalecer el bienestar y la salud laboral en la organización, a través de actividades como la implementación de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocado en la promoción y prevención de la salud, así como en el	Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, Plan Institucional

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co

	<p>sientan a gusto en su puesto</p> <p>Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p>	<p>desarrollo de un entorno laboral saludable.</p> <p>Realizar diagnósticos periódicos para identificar las necesidades para mejorar el clima organizacional, garantizando un ambiente físico adecuado y seguro para mejorar así la satisfacción y productividad de los colaboradores.</p> <p>Implementar el Plan de Bienestar, que incluya actividades recreacionales, incentivos no económicos para reconocer el desempeño y promover la motivación.</p> <p>Trabajar el fortalecimiento del clima organizacional mediante acciones que generen ambientes positivos y colaborativos, además de contar con información confiable y oportuna sobre indicadores clave como rotación de personal y ausentismo para una gestión más eficiente.</p> <p>Implementar políticas para beneficiar con horarios flexibles a los trabajadores, facilitando el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores y contribuyendo a un entorno más motivador y productivo.</p> <p>Implementar acciones estratégicas para fortalecer el desarrollo y bienestar de los colaboradores a través del Plan de Bienestar, que incluirá iniciativas de innovación en bienestar y la promoción de un entorno laboral saludable.</p> <p>Fomentar la movilidad interna para optimizar el talento disponible, junto con horarios flexibles que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral.</p> <p>Implementar actividades recreativas, deportivas y de conocimiento para consolidar un ambiente motivador y eficiente en la organización.</p>	<p>de capacitación</p> <p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p> <p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p>
--	---	--	--

	Ruta para generar innovación con pasión	<p>Incluir la innovación como eje central en el plan de capacitación, con el fin de potenciar las habilidades y competencias necesarias para enfrentar los retos actuales y futuros.</p> <p>Se trabajará en la mejora continua del clima laboral, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.</p> <p>Reforzar los valores institucionales, asegurando que guíen las conductas y decisiones de los colaboradores, alineadas con los códigos de ética y los objetivos estratégicos de la organización.</p>	<p>Plan Institucional de capacitación</p> <p>Código de integridad</p>
--	---	--	---

RUTA DEL CRECIMIENTO

Esta ruta está orientada a desarrollar el talento y liderazgo en la organización, implementando una cultura de reconocimiento, trabajo en equipo y crecimiento profesional. Su propósito es fortalecer las competencias de los servidores, promover un liderazgo basado en valores y garantizar una formación constante que permita un desempeño eficiente y con propósito.

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<p>Articular las diversas actividades orientadas al desarrollo y fortalecimiento del talento humano.</p> <p>Implementar el Plan de Capacitación el cual está enfocado en la formación continua, ejecutando planes de mejoramiento individual que promuevan el crecimiento profesional y personal, alineados con los acuerdos de gestión y los objetivos institucionales.</p> <p>Fortalecer el trabajo en equipo, integrándolo en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), y se trabajará en la mejora del clima organizacional, asegurando un ambiente laboral positivo y colaborativo.</p> <p>Impulsar la integridad como pilar fundamental para garantizar la transparencia y el cumplimiento de los valores organizacionales.</p>	<p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>

	<p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p>	<p>Implementar una estrategia integral que responda a las necesidades de los colaboradores y fortalezca el desempeño organizacional.</p> <p>El Plan Estratégico del Talento Humano será el eje articulador de las acciones, iniciando con un Plan de Bienestar e Incentivos que promueva la motivación, el reconocimiento y la calidad de vida laboral.</p> <p>Se trabajará en el mejoramiento del clima organizacional, creando un entorno positivo y colaborativo.</p> <p>Adicionalmente, se fortalecerán los procesos de inducción y reinducción para garantizar la integración efectiva de los nuevos servidores y la actualización constante del personal.</p> <p>Se realizará un diagnóstico de necesidades de capacitación que permita identificar áreas de mejora y orientar el desarrollo de competencias gerenciales, proporcionando así herramientas que fortalezcan el liderazgo y la toma de decisiones.</p>	<p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>
	<p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p>	<p>El Plan de Bienestar e Incentivos será clave para mejorar la calidad de vida y motivación del personal, mientras que el fortalecimiento de la cultura organizacional y la gestión del cambio cultural permitirán consolidar un entorno basado en valores y objetivos compartidos.</p> <p>Trabajar en la mejora del estilo de dirección, promoviendo valores corporativos con un liderazgo efectivo y cercano, acompañado de acciones que fomenten la comunicación e integración entre equipos, para garantizar la cohesión interna.</p>	<p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p> <p>Código de integridad</p>
		<p>Se orientarán acciones para fortalecer las capacidades y el desempeño de los colaboradores.</p>	<p>Plan Institucional</p>

	<p>Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p>	<p>Se desarrollará el Plan Institucional de Capacitación, enfocado en el fortalecimiento de habilidades y conocimientos, acompañado de una evaluación de la eficacia de la capacitación para asegurar su impacto y pertinencia en el logro de los objetivos organizacionales.</p> <p>Se mejorarán los procesos de inducción y reinducción para facilitar la adaptación de los nuevos servidores y la actualización constante del equipo.</p> <p>Se priorizará el desarrollo de competencias gerenciales, promoviendo habilidades de liderazgo y toma de decisiones estratégicas, y se reforzará la integridad como un pilar fundamental para garantizar la transparencia y el compromiso ético dentro de la organización.</p>	<p>de capacitación</p>
--	---	---	------------------------

RUTA DEL SERVICIO

Su finalidad es fomentar una cultura organizacional enfocada en el servicio al ciudadano o cliente, priorizando la satisfacción de sus necesidades. Busca promover el logro de resultados y la generación de bienestar, asegurando que las acciones institucionales estén centradas en ofrecer un servicio eficiente y de calidad.

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
<p>RUTA DE SERVICIO Al servicio de los ciudadanos</p>	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</p>	<p>Implementar acciones clave orientadas a fortalecer el desarrollo y bienestar de los colaboradores, comenzando con el Plan Institucional de Capacitación, enfocado en mejorar las competencias y habilidades del equipo. A esto se sumará el Plan de bienestar e incentivos, diseñado para fomentar un ambiente laboral positivo, motivador y equilibrado.</p> <p>Se optimizarán los procesos de inducción y reinducción, garantizando la adaptación eficiente de los nuevos colaboradores y la actualización continua del personal actual.</p>	<p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Código de Ética</p>

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co

	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p>	<p>Se promoverá una sólida cultura organizacional basada en la integridad, fortaleciendo valores y principios éticos que orienten el comportamiento institucional.</p> <p>Se implementarán estrategias integrales para el desarrollo y fortalecimiento del equipo de trabajo.</p> <p>El Plan de capacitación será una herramienta fundamental para potenciar las competencias del personal, acompañado de una evaluación de desempeño que permita medir y mejorar continuamente su aporte a los objetivos institucionales.</p> <p>Los procesos de inducción y reincidencia garantizarán una correcta adaptación de los nuevos colaboradores y la actualización del personal en sus funciones.</p> <p>Se promoverán incentivos orientados al reconocimiento del esfuerzo y los logros alcanzados, en armonía con el Plan de bienestar, enfocado en mejorar la calidad de vida y el clima laboral.</p> <p>Se fomentará la integridad como valor transversal que guíe el actuar de los servidores públicos, trabajadores oficiales y se realizará una evaluación de la eficacia de la capacitación, asegurando que las acciones formativas impacten positivamente en el desempeño y productividad de la entidad.</p>	
--	--	---	--

RUTA DE LA CALIDAD

El objetivo principal es instaurar una cultura de excelencia en la organización, asegurando que las tareas se realicen con altos estándares de calidad y con integridad. Se enfoca en establecer rutinas de trabajo eficientes, optimizar procesos y generar un compromiso por "hacer siempre las cosas bien", fortaleciendo la confianza en la gestión.

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<p>Promoverá un enfoque integral para garantizar la eficiencia y transparencia en la gestión del talento humano.</p> <p>Se realizarán las evaluaciones de desempeño porque serán fundamentales para medir el cumplimiento de objetivos y la productividad del personal, respaldadas por indicadores confiables que faciliten la toma de decisiones objetivas y oportunas.</p> <p>Mientras que la cultura organizacional se fortalecerá mediante prácticas que fomenten un ambiente laboral basado en el respeto, la colaboración y el compromiso.</p> <p>Se socializará el Código de integridad con mayor periodicidad para crear un pilar fundamental, guiando el comportamiento ético de los servidores públicos y trabajadores oficiales.</p>	Código de Integridad
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<p>Se garantizará que todas las actividades dentro de la organización se ajusten a la normatividad aplicable, asegurando el cumplimiento de leyes, políticas y procedimientos internos.</p> <p>Se promoverá y supervisara los valores y principios éticos que guían el comportamiento organizacional, garantizando un ambiente de integridad.</p>	<p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Código de Ética</p> <p>Plan de Seguridad y Salud en el trabajo</p>

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

Tiene como objetivo comprender y gestionar el talento humano a través del uso efectivo de los datos. Busca analizar información relevante para tomar decisiones estratégicas informadas, identificar necesidades del personal, mejorar procesos y anticipar desafíos, optimizando así el rendimiento organizacional y la satisfacción de los colaboradores.

RUTA	SUBRUTA	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conocimiento del dato	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se realizarán las evaluaciones del desempeño laboral y se llevará a cabo el análisis pertinente.	Evaluación de desempeño

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) se llevará a cabo mediante una evaluación ponderada del nivel de cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que lo integran. Estos planes incluyen:

- Plan Anual de Vacantes**
- Plan de Previsión de Recursos Humanos**
- Plan Institucional de Capacitación**
- Plan Institucional de Gestión del Conocimiento e Innovación**
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales**
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

La evaluación se realizará de manera semestral, asegurando un análisis periódico del avance hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Adicionalmente, se llevará a cabo una medición anual del Índice de Satisfacción, diseñado para recoger y evaluar las percepciones de los servidores públicos y trabajadores oficiales en relación con los servicios ofrecidos en las áreas de Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Esta medición permitirá identificar oportunidades de mejora en los procesos de gestión del talento humano y en las estrategias de transformación organizacional.

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO
El plan estratégico de Talento Humano PETH y los demás planes institucionales serán presentado para su respectiva revisión	31/12/2024
Se presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su respectiva aprobación	20/01/2025
Se subirá a la página web del CDA todos los planes institucionales	29/01/2025



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.**
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**PL-RH-04
Versión 1
2025-01-20**

Se realizará las respectivas socializaciones de los planes institucionales aprobados a todos los trabajadores del CDA	01/02/2025 al 11/02/2025
La oficina de control interno realizará los seguimientos pertinentes al desarrollo de actividades proyectadas en los planes institucionales	Durante vigencia 2025

DESTINARIOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

NOMBRES	CARGO	TIPO DE VINCULACION
Juan Carlos Cabrera Estrada	Gerente	Funcionario Publico
Yamile Alexandra Maigual López	Contadora	Trabajador Oficial
Adriana Sánchez Rodríguez	Tesorera General	Trabajador Oficial
Sonia Matilde Cabrera Solarte	Secretaria Ejecutiva	Trabajador Oficial
Omaira Margot Diaz Montilla	Servicios Generales	Trabajador Oficial
Andrés Felipe Hidalgo López	Cajero	Trabajador Oficial
Mary Christina Riobamba Rojas	Auxiliar Administrativo	Trabajador Oficial
Sebastián Benavides Arcos	Inspectora De Línea	Trabajador Oficial
Jorge Antonio Negret Mejía	Jefe De Pista	Trabajador Oficial
Diego Fernando Caguasango Jurado	Supervisor Técnico Operativo	Trabajador Oficial
Laureano Fernando Muñoz Armero	Inspector De Línea	Trabajador Oficial
Edison Jhayr Cuaspud Taquez	Inspector De Línea	Trabajador Oficial
Marco Orlando Rosero Valencia	Inspector De Línea	Trabajador Oficial

Se firma a los 29 días del mes de enero


JUAN CARLOS CABRERA ESTRADA
Gerente CDA de Nariño