

Este Plan Institucional de Capacitación propone el fortalecimiento de las competencias y habilidades que los servidores requieren para generar mejores resultados, propiciando al mismo tiempo un adecuado ambiente laboral que propenda por el bienestar, el sentido de pertenencia para alcanzar los propósitos organizacionales.

En este orden de ideas, es importante que el empleo sea motivante proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de la Entidad y a los fines del Estado.

Reconociendo el talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y; por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG).

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales.

En este sentido y para alcanzar el objetivo estratégico No 6 "*Fortalecer el Talento Humano*" contenido en el Plan Estratégico Institucional 2018-2023, el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle, a través de la Dirección de Desarrollo Humano, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y de las guías de la Función Pública, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de la detección de necesidades con los líderes.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2022, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- ✓ Solicitud remitida por medio virtual, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores de cada proceso.
- ✓ Información tomada de la Evaluación por Competencias 2021.
- ✓ Informe de los resultados del PIC 2021.

Finalmente, el PIC 2022 del CDAV incluye los programas de inducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo los eventos de gestión del cambio en el marco de los proyectos del Plan Estratégico 2018-2023.



Programa de Inducción

El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el CDAV, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Entidad.

El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología que se establezca para la misma; dando alcance a los módulos propuestos.

Programa de Reinducción

El Programa de Reinducción busca actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del CDAV, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluye un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En virtud a los lineamientos internos, los programas de reinducción dentro del CDAV se impartirán por lo menos cada dos (2) años o cada vez que se presente un cambio significativo en los procesos.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN



El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Ejes temáticos DAFP y MIPG2

Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad desarrollar las capacidades orientadas al mejoramiento de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades.

Creación del valor Público: Busca fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados.

Gobernanza para la Paz: Pretende atender los retos que presenta el contexto nacional.

La introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores un referente de las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.



EJECUCIÓN

Las actividades se desarrollarán acorde a lo establecido en el cronograma y se realizará el respectivo seguimiento.

La Entidad tiene un presupuesto aprobado para el presente Plan de CIENTO CINCUENTA MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS TREINTA Y UN PESOS M/CTE (\$150.697.531)

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación en la presente vigencia, la Dirección de Desarrollo Humano realizará el seguimiento y medición a los siguientes indicadores:

- ✓ (Número de horas de formación ejecutadas / Número de horas de formación programadas) X 100
- ✓ (Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas) X 100.
- ✓ (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.
- ✓ Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y control a la correcta ejecución del PIC estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Humano, sin embargo, cada trimestre en los comités de Gerencia se realizará seguimiento al cumplimiento de los indicadores anteriormente establecidos.

Evaluación del Impacto de la Capacitación

De acuerdo a lo establecido en el Instructivo "*Toma de conciencia y evaluación de la eficacia de la formación*" normalizado en el Sistema Integrado de Gestión se establece la evaluación del impacto de la capacitación, la cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la Entidad por la Dirección de Desarrollo Humano, a través de la página web, Boletín interno y el correo institucional.

| Actividad de Capacitación. | Objetivo | Ejecución | | | | ALINEACIÓN-MIPG |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| | | Trimestre 1 | Trimestre 2 | Trimestre 3 | Trimestre 4 | |
| Políticas de MIPG | Mejorar el avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión | | | | | 1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público 15. Control Interno 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. |
| Sostenibilidad | Apropiar los objetivos de desarrollo sostenible | | | | | |
| Auditorías ISO 9001:2015 | Formar funcionarios e auditorías internas a fin de que aporten a este proceso a nivel interno y externo. | | | | | |
| Pensamiento basado en riesgos para la gestión del OEC - ISO 31000:2018 | Garantizar la implementación de los requisitos de la norma ILAC P15 | | | | | |
| Diplomado en Movilidad y Seguridad Vial | Actualizar los conocimientos en materia de movilidad y seguridad vial entorno a nuestra misión. | | | | | |
| Asistencia INTERTRAFIC 2022 | | | | | | |
| Curso de Certificados Estándares GRI | | | | | | |
| Diplomado en Sistemas de Gestión Integrados: HSEQ, NTC ISO 9001:2015 NTC ISO 14001:2015 Y NTC ISO 45001:2018. | | | | | | |
| Corrupción | Fomentar una cultura de prácticas responsables en pro de evitar los riesgos de corrupción | | | | | 1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos |
| Gestión de Riesgos | Fortalecer los conocimientos de la gestión de los riesgos al interior de cada proceso. | | | | | 1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos |
| Análisis de Causas | Fortalecer los conocimientos en las metodologías para análisis de causas. | | | | | 10. Gestión Documental 11. Gobierno Digital 14. Gestión del Conocimiento |
| Indicadores por Proceso | Fortalecer los conocimientos en la estructuración, control y seguimiento a los indicadores por proceso. | | | | | 1. Planeación Institucional 2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público 3. Talento Humano 15. Control Interno 16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional. |
| Programa de Buenas Prácticas Ambientales | Fortalecer los conocimientos en el programa de buenas prácticas ambientales de la Entidad para su correcto cumplimiento. | | | | | |
| Aspectos e Impactos Ambientales Significativos | Fortalecer los conocimientos en la identificación de los aspectos e impactos ambientales significativos de la Entidad. | | | | | |
| Huella de Carbono | Formar a los funcionarios en temas de huella de carbono de la entidad a fin de generar conciencia ambiental | | | | | |
| Certificado en Manejo de Residuos Peligrosos | Garantizar la adecuada disposición y tratamiento de los residuos peligrosos | | | | | |
| Seminario en Emisiones contaminantes bajo NTC 5365 y especificaciones de los equipos. | | | | | | |
| Manejo de Residuos | Fortalecer los conocimientos del personal de aseo propio y contratista en el Manejo de residuos | | | | | |
| Excel Básico | Aprender el uso básico de la herramienta Excel para la optimización de las tareas | | | | | |
| Seminarios en seguridad vial y plan estratégicos en seguridad vial. | Implementación de una cultura en seguridad vial en cualquier contexto y organización. | | | | | |
| Diplomado servicio al cliente | Desarrollar una nueva cultura de servicio para transformar la organización y orientarla hacia la satisfacción del cliente | | | | | |
| Diplomado marketing digital | Formar estrategias de mercadeo digital en los principales motores de búsqueda. | | | | | |
| Atención al Cliente | Atención al Cliente | | | | | |
| Manejo y operación segura de montacargas | Aprender el buen manejo y operación de un montacarga. | | | | | 1. Planeación Institucional 2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público 3. Talento Humano 15. Control Interno 16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional. |
| Manejo de estrés | Manejo de estrés | | | | | |
| Manejo Paquete Office | Paquete Office | | | | | |
| Capacitación en nuevas tecnologías aplicadas al campo automotriz (luces principales y auxiliares, sistemas de inyección en gasolina y Diesel, sistemas de frenos asistidos electrónicamente, sistema de dirección electro asistida entre otros). | De acuerdo a la normatividad técnica vigente aplicable a los Centros de Diagnóstico Automotor (NTC-ISO/IEC 17020:2013 numeral 6.1.3), se necesita fortalecer la competencia del personal técnico que participa en las actividades de inspección de vehículos automotores, en cuanto al conocimiento de nuevas tecnologías aplicadas en el campo automotriz. | | | | | |
| Capacitación en vehículos eléctricos e Híbridos (carros y motocicletas). | | | | | | |
| Sistema de frenos neumáticos. | Fortalecer la competencia del personal técnico que participa en las actividades de inspección de vehículos automotores, en cuanto al conocimiento de sistemas de frenos neumáticos. | | | | | |

| Actividad de Capacitación. | Objetivo | Ejecución | | | | ALINEACIÓN-MIPG |
|--|--|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
| | | Trimestre 1 | Trimestre 2 | Trimestre 3 | Trimestre 4 | |
| Renovación curso de alturas. | Es necesario contar con personal certificado en trabajo en alturas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo del personal técnico que participa en las actividades de inspección de vehículos automotores. | | | | | |
| Capacitación en análisis de gases teniendo en cuenta las tecnologías EURO y sistemas de sensores y actuadores automotrices (en general). | De acuerdo a la normatividad técnica vigente aplicable a los Centros De Diagnostico Automotor (NTC-ISO/IEC 17020:2013 numeral 6.1.3), se necesita fortalecer la competencia del personal técnico que participa en las actividades de inspección de vehículos automotores, en cuanto al conocimiento de nuevas tecnologías aplicadas al análisis de gases según la normativa EURO y sistemas de sensores y actuadores automotrices. | | | | | |
| Servicio al Cliente | De acuerdo al tipo de servicios que se prestan actualmente en el área de revisión de vehículos es necesario contar con personal capacitado para la atención al público con el fin de garantizar la calidad en la prestación del servicio. | | | | | |
| Capacitación excel intermedio | Mejorar el uso de la herramienta excel para la optimización de las tareas | | | | | |
| Capacitación Seguridad Vial | Aprender los factores de riesgo asociados con la operación en la vía. | | | | | 1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 4. Integridad 7. Servicio al ciudadano 13. Defensa jurídica 14. Gestión del conocimiento y la innovación 16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional 17. Mejora Normativa |
| Solicitud de contratación | | | | | | |
| Diplomado en Gerencia Administrativa y Financiera Pública | | | | | | |
| Seminario en administración y finanzas públicas | | | | | | |
| Actualización en Presupuesto público | | | | | | |
| Cierre fiscal | | | | | | |
| Actualización en Gestión Logística | | | | | | |
| Almacenamiento de Sustancias químicas | | | | | | |
| Administración de recursos e inventario | | | | | | |
| Actualización de alturas | | | | | | |
| Manejo de alimentos | | | | | | 1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. 6. Fortalecimiento organización y simplificación de procesos. 7. Servicio al ciudadano. 9. Racionalización de trámites 13. Defensa jurídica 14. Gestión del conocimiento y la innovación 16. Seguimiento y evaluación del desempeño |
| Cierre fiscal | | | | | | |
| Presentación de información exógena | | | | | | |
| NICSP | | | | | | |
| Administración de recursos e inventarios - prop. Planta y equipo | | | | | | |
| Tesorería y Finanzas | | | | | | |
| Cierre fiscal | | | | | | |
| Capacitación: en gestión del talento humano | | | | | | |
| Liquidación de retención en la fuente (SECTOR PÚBLICO) | Conocer e interpretar las novedades normativas y tributarias en materia de pagos laborales, profundizando en los conceptos y beneficios que permite reducir la base de retención en la fuente, a favor del empleado. | | | | | |
| Entrenamiento de brigadas de emergencias | Desarrollar destrezas para la administración y optimización de recursos para prevenir situaciones de emergencia de forma efectiva. | | | | | 3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organización y simplificación de procesos 7. Servicio al ciudadano 14. Gestión del Conocimiento y la Innovación |
| Seminario en Negociación, ventas y marketing | | | | | | |
| Actividades de: Trabajo en equipo Liderazgo Cómo afrontar los cambios Control sobre el trabajo | Fortalecer habilidades de Liderazgo y trabajo en equipo. | | | | | |
| Gestión de contratistas en SST | Desarrollar Habilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo | | | | | |
| Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y oportunidades | Reconocer los diferentes peligros y actuar de acuerdo a la situación | | | | | |
| Formación en gestión del conocimiento Directores, líderes y facilitadores | Fortalecer habilidades de Directores, líderes y facilitadores | | | | | |
| Capacitación en normatividad vigente SST | Actualizar los conocimientos sobre SST para su aplicación al interior de la Entidad. | | | | | |
| Capacitación sobre retención en la fuente | Conocer e interpretar las novedades normativas y tributarias en materia de pagos laborales. | | | | | |
| Movilidad segura | Reconocer las interacciones generadas entre el tránsito, transporte y el desplazamiento de las personas en el espacio público | | | | | |

| Actividad de Capacitación. | Objetivo | Ejecución | | | | ALINEACIÓN-MIPG |
|--|--|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| | | Trimestre 1 | Trimestre 2 | Trimestre 3 | Trimestre 4 | |
| Capacitación en investigación de accidentes | Deducción de las causas que los han generado, para diseñar e implantar medidas correctoras encaminadas, tanto a eliminar las causas para | | | | | 1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. 7. Servicio al ciudadano 9. Racionalización de trámites 14. Gestión del conocimiento y la innovación 15. Control Interno 16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional |
| Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST | Actualizar los conocimientos en el SG-SST | | | | | |
| Supervisión de Contratos y diligenciamiento de formatos asociados a la supervisión de contratos (Informe Parcial de Supervisión y Acta de recibo Parcial) | | | | | | |
| Capacitación en SECOP II y Solicitud de Contratación. | | | | | | |
| Modificación, Supervisión Contractual y diligenciamiento de formatos asociados a la supervisión de Contratos (Informe Final de Supervisión y Acta de recibo final) | | | | | | |
| Manejo de residuos solidos | Aprender el proceso de recolección, transporte, depósito en instalaciones preparadas y, finalmente, al tratamiento para aprovechar el residuo en cuestión o eliminarlo | | | | | |
| Primeros auxilios para brigadistas | Fortalecer los conocimientos en Primeros Auxilios | | | | | |
| Riesgo biológico "Prácticas seguras" | Aprender las diferentes prácticas para mitigar los riesgos biológicos | | | | | |
| Valores de los Servidores Públicos "día del servidor público" | Formar y cultivar los valores que un servidor público debe tener. | | | | | |
| Capacitación para riesgo eléctrico en prácticas seguras | identificar y mantener condiciones seguras en el área de trabajo para proteger a todo el personal de descargas eléctricas, arcos eléctricos y peligros de incendios de origen eléctrico. | | | | | |
| Estrategia rendición de cuentas | Formar el buen manejo de cuentas del funcionario. | | | | | 1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. 7. Servicio al ciudadano 9. Racionalización de trámites 11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea 12. Seguridad Digital 14. Gestión del conocimiento y la innovación 15. Control Interno 16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional |
| Gestión de archivos electrónicos | Formar la administración de información de manera organizada y controlada | | | | | |
| Liquidación de Contratos y Solicitud de Contratación | Comprender los conceptos básicos de los tipos de sistemas de gestión de documentos | | | | | |
| Revisión de Matriz de Riesgos, incumplimiento contractual y Políticas contractuales exigidas. | | | | | | |
| Formación en gestión del riesgo de información en marco de ISO 27000. | Fortalecer los conocimientos del sistema de gestión del riesgo de información en marco de ISO 27000 | | | | | |
| Curso Oracle OCA DBA | Aprender el manejo de la herramienta OCA DBA | | | | | |
| Fundamentos ISO/IEC 17020:2012 | Identificar e interpretar los requisitos de la ISO/IEC 17020 para la planificación de un sistema de gestión en los Organismos de Inspección. | | | | | |
| Congreso Colombiano de Contratación Pública. | Fortalecer los conocimientos en el ámbito de la contratación bajo el régimen exceptuado del Estatuto General de la Contratación Pública. | | | | | |
| Fundamentos NTC ISO17020 Y Técnicas De Auditoria para organismos de Inspección ISO/IEC 17020 | Identificar e interpretar los requisitos de la ISO/IEC 17020 para la planificación de un sistema de gestión en los Organismos de Inspección. | | | | | |
| Indicadores de Gestión | Fortalecimiento en Indicadores de Gestión | | | | | |
| NTC ISO 31000-2018 | Fortalecer las competencias en gestión del Riesgo en Sistemas Integrados de gestión. | | | | | |
| Inducción en Fundamentos de arquitectura Empresarial | Generar conocimiento de diseño estructural en la empresa para alinear procesos, datos, aplicaciones e infraestructura tecnológica con los objetivos estratégicos. | | | | | |
| Gobernanza para la Paz | Generar la construcción de Paz en los entornos laborales. | | | | | |

| Actividad de Capacitación. | Objetivo | Ejecución | | | | ALINEACIÓN-MIPG |
|---|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| | | Trimestre 1 | Trimestre 2 | Trimestre 3 | Trimestre 4 | |
| Humanización del Servicio | Fortalecer las competencias del saber(conocimientos), saber hacer(habilidades) y saber ser (aptitudes). | | | | | |
| Diseño e Implementación del PESV Resolución 40595 | Conocer la nueva resolución PESV, toda vez que se hace necesario contar con conocimiento actualizado, y así la entidad pueda brindar los conocimientos. | | | | | |



BELSY MABEL MONTAÑA HERRERA
Directora de Desarrollo Humano



DIEGO MAURICIO MARMOLEJO
Gerente (E)