

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 2021, 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 2020.
- ✓ Informe de los resultados del PIC 2020.

Finalmente, el PIC 2021 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 TRECE MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SEIS PESOS M/CTE (\$113.299.906)

## 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.



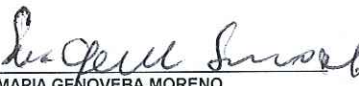
Actividad de Capacitación.	Objetivo	Ejecución				ALINEACIÓN-MIPG
		Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	
Capacitación: diplomado en cartera y gestión de cobranza	Actualizar los conocimientos Técnicos del personal de la entidad Encargado de la Cartera					1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público 15. Control Interno 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
Capacitación: temas presupuestales en el sector público	Fortalecer conocimientos del Personal Directivo en Presupuesto Público					
Capacitación: curso o seminario orientado a la inteligencia emocional	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					
Capacitación: Manejo del tiempo						
Capacitación: temas presupuestales en el sector público	Fortalecer conocimientos del Personal Directivo en Presupuesto Público					
Gestión eficiente de los bienes y servicios	Contar con el Personal Capacitado y actualizado de acuerdo a los cambios normativos que se generan anualmente referente a la contabilidad					1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
Capacitación: transformación digital, gestión de archivo electrónico, gestión de proyectos	Cumplir con la normatividad legal y funcionamiento operativo e instaurar capacidades en temas de actualización documental.					1. Planeación Institucional 3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos 10. Gestión Documental 11. Gobierno Digital 14. Gestión del Conocimiento
Técnico Gestión Documental						
Re inducción a todo el personal de planta del CDAV	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					1. Planeación Institucional 2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público 3. Talento Humano 15. Control Interno 16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.
Capacitación: Coaching o mentoring en liderazgo						
Capacitación: Coaching o mentoring resolución de conflictos						
Capacitación: Coaching o mentoring comunicación asertiva						
Capacitación: Gestión Presupuestal en entidades públicas	Fortalecer conocimientos del Personal Directivo en Presupuesto Público					
Capacitación: Gestión logística	Tener conocimientos actualizados sobre la gestión jurídica de procesos administrativos					
Capacitación: Roles de control interno basados en MIPG	Fortalecer los conocimientos y Actualizaciones del Talento Humano de la Dirección de Control Interno.					
Capacitación: Actualización tributaria 2021						
Capacitación: NTC ISO 31010 técnicas de evaluación de riesgo						
Capacitación: NTC-ISO 31000 Gestión de riesgos						
Capacitación: Coaching o mentoring en liderazgo	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					
Capacitación: coaching manejo de las emociones dentro del ámbito laboral						
Capacitación: Mentoring toma de decisiones en equipo						
Capacitación: en gestión del cambio	Contar con el personal idóneo para liderar los procesos de Cambio que se generen en la Entidad					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
Capacitación: Mentoring en trabajo en equipo	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					
Capacitación: en Planeación, evaluación y presentación de resultados de evaluación por competencias en las empresas	Actualizar los conocimientos en procesos de Desarrollo Humano para su aplicación al interior de la Entidad.					
Capacitación: en gestión del talento humano						
Capacitación: formación en gestión del cambio en organizaciones	Contar con el personal idóneo para liderar los procesos de Cambio que se generen en la Entidad					
Capacitación: mentoring en metodología de trabajo	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					
Capacitación: en creación y aplicación de programas de bienestar e incentivos en tiempos de Covid-19	Actualizar los conocimientos en procesos de Bienestar y Comunicaciones para ejecutarlos al interior de la Entidad.					
Capacitación: en comunicaciones internas asertivas de las organizaciones en tiempos de Covid-19						



Actividad de Capacitación.	Objetivo	Ejecución				ALINEACIÓN-MIPG
		Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	
Gestión del Cambio	Contar con el personal idóneo para liderar los procesos de Cambio que se generen en la Entidad					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
Entrenamiento de brigadas de emergencias	Contar con una brigada competente para atender situaciones de emergencia dentro de la entidad					
Re entrenamiento en trabajo en alturas	Dar cumplimiento a la Resolución 1409 de 2012 y contar con el personal competente para coordinar y supervisar trabajos en alturas					
Seguridad vial	Dar cumplimiento a la Resolución 1565 de 2014 sobre el Plan Estratégico de Seguridad Vial y generar comportamientos seguros al momento de la conducción					
Actividades de prevención de factores de riesgo psicosocial	Intervenir el riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados de la evaluación de la batería psicosocial en los funcionarios el CDAV					
Gestión de contratistas en SST	Realizar la gestión de los contratistas en cuanto Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la normatividad legal vigente					
Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y oportunidades	Tener personal con habilidades para identificar peligros y valorar riesgos, y puedan participar en el desarrollo de la matriz de peligros y riesgos y se logre la mejora continua del SGSST y tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015					
Medición Mejoramiento Clima Trabajo en Equipo Comunicación Asertiva Liderazgo	Fortalecer los procesos al interior del las dinámicas de personal generadas al interior de la Entidad.					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 institucional
Formación en gestión del conocimiento Directores, líderes y facilitadores	Fortalecer las habilidades de Liderazgo					
Capacitación: actualización en derecho publico, constitucional, laboral, administrativo, contratación publica)	Contar con el personal capacitado sobre la normatividad de contratación en el sector público y Derecho Administrativo y Público					
Capacitación: SECOP II						
Capacitación: SIGEP						
Capacitación: coaching o mentoring trabajo en equipo						
Capacitación: coaching o mentoring liderazgo en trabajo en equipo	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					
Capacitación: Coaching o mentoring comunicación asertiva						3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organización y simplificación de procesos 7. Servicio al ciudadano 14. Gestión del Conocimiento y la Innovación
Capacitación vehículos eléctricos						
Capacitación en SG 17020.						
Servicio al cliente						
Inyección electrónica - Sensores automotrices						
Capacitación: formación y formulación de proyectos	Contar con el Personal Capacitado y Certificado en las normatividad aplicable al proceso de RTM.					
Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas						
Actualización en procesos de Diagnóstico Automotor según RES. 5202:2016						3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organización y simplificación de procesos 7. Servicio al ciudadano 14. Gestión del Conocimiento y la Innovación
Capacitación: formación y formulación de proyectos	Actualizar conocimientos en proyectos para la implementación de mejoras al interior de los procesos de la entidad.					
Capacitación: toma de decisiones						
Capacitación: comunicación efectiva	Fortalecer habilidades de Liderazgo					
Capacitación: manejo de estrés						
Capacitación: servicio al cliente						
Capacitación: Organización y método de trabajo	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					
Capacitación: inteligencia emocional						3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organización y simplificación de procesos 7. Servicio al ciudadano 14. Gestión del Conocimiento y la Innovación
Capacitación: comunicación asertiva						
Capacitación: formulación y gerencia de proyectos	Actualizar conocimientos en proyectos para la implementación de mejoras al interior de los procesos de la entidad.					
Capacitación Redacción y Ortografía	Desarrollar habilidades blandas en el personal para el manejo de las relaciones al interior de los equipos de Trabajo					
Capacitación Seguridad Vial	Actualización normativa que permita mejorar las competencias del personal.					



Actividad de Capacitación.	Objetivo	Ejecución				ALINEACIÓN-MIPG
		Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	
Capacitación: Formulación de gerencia de proyectos	Actualizar conocimientos en proyectos para la implementación de mejoras al interior de los procesos de la entidad.					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
Capacitación MIPG Directores, líderes y facilitadores	Implementación MIPG					
Capacitación MIPG equipo planeación						
Aspectos prácticos para la implementación de MIPG						
Plan Anticorrupción	Tratamiento de los riesgos de corrupción en la entidad.					
Aspectos e Impactos ambientales / Gestión de obligaciones y compromisos ambientales. (16 horas)	Implementación ISO 14001:2015					
Fundamentos 9001.2015. (Priorizar: Análisis de causa raíz). (16 horas).	Fortalecer los conceptos y principios del Sistema de Gestión de la Calidad.					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 10. Gestión documental 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
Programa Sistema de Gestión de la Calidad. 64 horas	Fortalecer los conceptos y gestión del Sistema de la Calidad.					
Capacitación: en arquitectura empresarial y transformación digital, marco normativo TIC	Contar con el personal Capacitado en Transformación Tecnológica en Entidades Públicas y su normatividad.					
Capacitación: en arquitectura empresarial y transformación digital, marco de gobierno de datos DAMA, ORG						
Capacitación: en arquitectura empresarial y transformación digital, gestión de datos personales, scrum-devops						
Capacitación: gestión pública de TIC y gobierno de TIC						
Capacitación: transformación digital, gestión de archivo electrónico, gestión de proyectos						
Capacitación Formulación, evaluación y Gerencia de Proyectos						
curso virtual de marketing digital y ventas, hacer exposición al grupo de servicio al cliente	Desarrollar habilidad Comerciales y de Servicio al cliente					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
Capacitación: PNL con enfoque a ventas	Desarrollar habilidad Comerciales y de Servicio al cliente					
Capacitación: análisis de datos Big Data y presentación del proyecto a la entidad como oportunidad de mejora	Contar con el personal Capacitado para el Análisis de Datos para las Ventas.					
Capacitación: sistemas de calidad como indicadores, procedimientos, one page	Desarrollar conocimientos en manejo de procedimientos y mejora de procesos.					
Capacitación: herramientas ofimáticas	Desarrollar habilidades Técnicas para el ejercicio de las funciones					3. Talento Humano 6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. 7. Servicio al ciudadano 9. Racionalización de trámites

  
MARIA GENOVEBA MORENO  
Directora de Desarrollo Humano

  
JAIME CÁRDENAS TOBÓN  
Gerente

