

diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 00-011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

La suscrita Gerente de la Sociedad Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda S.A.S designado mediante Acta de Junta Directiva No. 04 del 5 de marzo de 2024 y Acta de Posesión de fecha 5 de marzo de 2024; en uso de sus facultades legales y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 010 del 21 de enero de 2024 se aprobó el Plan Institucional de Capacitación, formación y reinducción para la vigencia 2024.

Que se hace necesario realizar actualización del Plan Institucional de Capacitación, formación y reinducción para la vigencia 2025.

Que es necesario garantizar y contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de la capacitación individual, priorizando las necesidades más indispensables para la Entidad.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Que el Decreto 1083 de 2015, establece que cada Entidad debe planear, ejecutar y realizar seguimiento de un plan institucional de capacitación para los servidores públicos, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Que el numeral 2, literal b), del artículo 19, de Ley 909 de 2004 determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias, y el numeral 1 del artículo 36 de la citada ley señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios;

Que el Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS, debe crear su propio plan de Capacitación, con el fin de garantizar y cumplir así con la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por la entidad para el



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

desempeño de sus funciones, una administración eficiente, eficaz, transparente, respetuosa y comprometida con sus servidores.

RESUELVE

Artículo 1º: Derogar la Resolución No. 010 del 21 de enero de 2024 y actualizar el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) para la vigencia 2025, el cual se encuentra contenido en el documento anexo que hace parte integral de la presente Resolución.

1 PRESENTACIÓN

El recurso más importante en cualquier empresa corresponde al personal encargado de las actividades laborales. Es de especial importancia que los personales a todos los niveles cuenten con las competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones y se transmita a través de su conducta resultados positivos que impacten al cliente y aumenten su satisfacción.

Un personal capacitado, motivado y trabajando en equipo, es el pilar fundamental en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros y permanecen vigentes ante los nuevos conceptos de administración y servicio. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con el personal administrativo, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les motiven diariamente; también son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

2. JUSTIFICACIÓN y FINES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Entendiendo las Competencias, como "la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público,



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado".¹

El artículo 2.2.9.5 del decreto 1083 de 2015, adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos; determinando que la Escuela Superior de Administración Pública debe realizar la divulgación y aplicabilidad de este.

El numeral 2, literal b), del artículo 19, de la Ley 909 de 2004 determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias; y el numeral 1 del artículo 36 de la citada ley señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, el incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer fácilmente los requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación y administración de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, elevar la moral de trabajo.

La compensación indirecta, especialmente entre el personal administrativo, que tienden a considerar así la contraprestación que asume la empresa para su participación en los programas de capacitación.

Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables, enfocados en el cumplimiento del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo (SG-SST)

¹ Artículo 2 del Decreto 2539 de 2005.



diagnosticcentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

Mantener al colaborador al día con nuevos conceptos, actualizaciones tecnológicas y administrativas, que alienten la iniciativa, creatividad y que ayuden a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo, direccionado por la normativa vigente aplicable.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que el Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS, en su objeto social desarrolla dos procesos misionales altamente regulados; en el caso de las Revisiones Técnico Mecánicas y Emisiones Contaminantes, por el Ministerio de Transportes y la Superintendencia de Puertos y Transportes. Con relación a la comercialización de combustibles y lubricantes, por el Ministerio de Minas y energía, en ambos casos los entes reguladores, exigen el cumplimiento de normas en lo referente a la formación tanto del personal del Diagnóstico Automotor (Inspectores de pista y Directores Técnicos) como el personal de la Estación de Servicio (Operario Islero y personal Administrativo).

En el caso específico del OEC la NTC ISO 17020 versión 2012, establece en su numeral 6.3.1 "El personal responsable de la inspección debe tener las calificaciones, una formación y una experiencia apropiadas y un conocimiento satisfactorio de los requisitos de las inspecciones a realizar. También debe tener conocimiento adecuado de: - la tecnología empleada para fabricar los productos inspeccionados, la operación de los procesos y la prestación de los servicios; - la manera en la que se utilizan los productos, se operan los procesos y se prestan los servicios; - los defectos que puedan ocurrir durante el uso del producto, los fallos en la operación de los procesos y las deficiencias en la prestación de los servicios. El personal debe comprender la importancia de las desviaciones encontradas con respecto al uso normal de los productos, la operación de los procesos y la prestación de los servicios"

Por todo lo anteriormente expuesto, se hace necesario contar con un programa de capacitación y formación que desarrolle las competencias de todo el personal de los procesos misionales y de los procesos de apoyo.

3. ALCANCE

El presente Programa de Capacitación y Formación es de aplicación para todo el personal de planta que labora en el CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE RISARALDA. S.A.S y en lo referente al SG-SST.



diagnosticēntro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

4. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de capacitación, inducción y re inducción en las entidades del sector público, son:

Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual, se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa "

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Decreto 1227 de 2005, artículo 65 "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011 - 011
13 0 ENE 2025)

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

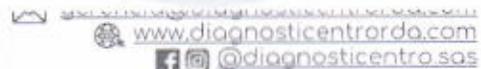
"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Ley 909 de 2004, Artículo 15 "Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..." Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

NTC ISO 17020 versión 2012, numeral 6.3.1 "El personal responsable de la inspección debe tener las calificaciones, una formación y una experiencia apropiadas y un conocimiento satisfactorio de los requisitos de las inspecciones a realizar. También debe tener conocimiento adecuado de: - la tecnología empleada para fabricar los productos inspeccionados, la operación de los procesos y la prestación de los servicios; - la manera en la que se utilizan los productos, se operan los procesos y se prestan los servicios; - los defectos que puedan ocurrir durante el uso del producto, los fallos en



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011

30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

la operación de los procesos y las deficiencias en la prestación de los servicios. El personal debe comprender la importancia de las desviaciones encontradas con respecto al uso normal de los productos, la operación de los procesos y la prestación de los servicios"

5. OBJETIVOS DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

5.1 Objetivo General

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.

5.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de calidad de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de las funciones inherentes al cargo.
- Actualizar de manera constante, ampliando los conocimientos requeridos en áreas especializadas de las actividades diarias, en pro del fortalecimiento óptimo de resultados en grados de eficiencia, efectividad y eficacia.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los manuales de funciones, planes de mejoramiento, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.
- Prevenir accidentes de trabajo



persona
calificada



calidad
garantizada



garantía
de servicio



diagnosticcentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011

13 0 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

6. POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

- Desarrollar las competencias laborales definidas en el Manual de Funciones y Competencias como parte inicial del proceso de mejoramiento de la competencia del personal.
- Responder en primera instancia a las necesidades de formación que se hacen manifiestas a partir de los resultados de la Evaluación de Desempeño.
- Considerar las competencias como componentes transversales del Programa de Capacitación y Formación de la entidad.
- Involucrar a los funcionarios para detectar de manera acertada sus necesidades de Capacitación y Formación.
- Realizar seguimiento al cumplimiento y a la eficacia del Programa de Capacitación y Formación.
- Recolectar evidencias del desarrollo de las competencias de los funcionarios.
- Garantizar la oportuna y objetiva calificación del personal a través de la evaluación de desempeño.
- Realizar cada 12 (meses) la calificación y evaluación del personal de la entidad.
- Dar cumplimiento al programa de Inducción y Re inducción como parte de la formación del personal.
- El personal involucrado directamente con el Organismo de Inspección, deberá pasar por una calificación y autorización para desempeñar las funciones específicas de Revisión Técnico mecánica y de Emisiones Contaminantes.



personal
certificado



control de
calidad



garantía
de servicio



www.diagnosticcentro.com
@diagnosticcentro.sas

diagnosticé[✓]centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 010 E 0 1 1
30 ENE 2025)

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025”

7. META

De todo el personal de planta, lograr que el 80% asista por lo menos a una capacitación que tenga relación con el desarrollo de las actividades propias de la entidad.

Con respecto al organismo de inspección, cumplir el 100% de las capacitaciones exigidas por las normas legales vigentes.

8. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

8.1 Capacitación Externa

El Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda S.A.S, por su condición de Empresa Industrial y Comercial del Estado; es tenida en cuenta por diferentes entes de orden Municipal y Departamental del sector oficial y privado, para participar en diferentes jornadas de capacitación organizadas y subsidiadas por ellos. Es por esto que en el transcurso de la vigencia se van incluyendo las invitaciones con las temáticas propuestas, permitiendo claramente ampliar la cobertura de capacitación y formación de los colaboradores. Las entidades que ofrecen este tipo de ventajas, referentes a capacitación y formación, entre otras, son:

- Escuela Superior de Administración Pública- ESAP
- Corporación Autónoma Regional de Risaralda – CARDER
- Universidad Tecnológica de Pereira –UTP
- Administradora de Riesgos Profesionales ARL SURA
- Federación Nacional de Comerciantes –FENALCO
- Asociación Nacional de Centros de Diagnóstico Automotor –ASO-CDA
- Agremiación de Estaciones de Servicio –FENDIPETRÓLEO
- Escuela de Isleros –TERPEL
- Escuela de Administradores –TERPEL
- Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA
- Organismo Nacional de Acreditación de Colombia –ONAC
- Registro Único Nacional de Tránsito –RUNT
- Entidades Certificadoras
- Entre otras



personal
calificado



calidad
garantizada



garantía
de servicio



www.diagnosticentrorado.com
@diagnosticentrosas

diagnosticé[✓]ntro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 000 - 011
30 ENE 2025)

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

8.2 Capacitación Interna.

En los casos que aplique, la empresa podrá ofrecer capacitación al personal a través de funcionarios con mayor experiencia y con las competencias necesarias de acuerdo al tema requerido.

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público. Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

- Resultado de la evaluación de desempeño correspondiente a la vigencia 2024, que se realiza en el primer mes de 2025.
- Consolidación de resultados de la encuesta de necesidades de capacitación para el 2025.
- Resultado de las baterías de riesgo psicosocial
- Resultado de la medición de las habilidades blandas del personal del OEC

9.1 Diagnóstico o evaluación Inicial – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-

El plan capacitación y formación se evalúa de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño realizada al inicio de cada vigencia evaluando del 1 de enero a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, a la fecha se encuentra en etapa de evaluación.

9.2 Diagnóstico o evaluación Inicial – 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 del total de los funcionarios. A las preguntas formuladas los funcionarios respondieron:



diagnostic[✓]centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 010 del 21 de enero del 2024 y se
30 ENE 2025)

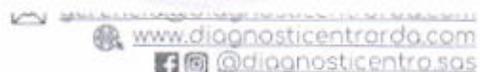
"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

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.



diagnosticcentro

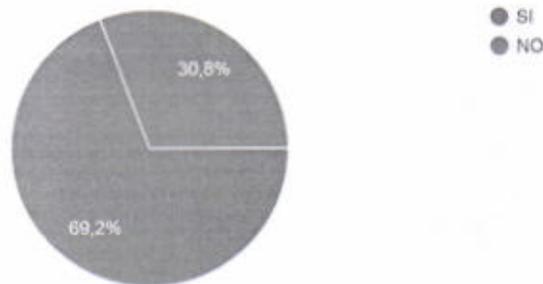
CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 005 - 011
30 ENE 2025)

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

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

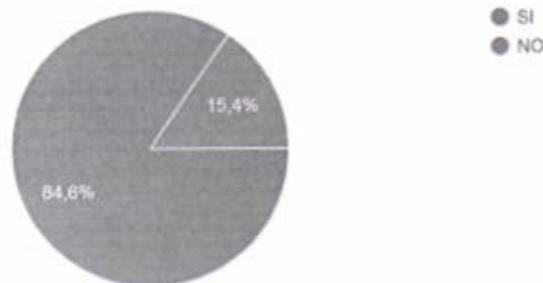
13 respuestas



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



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

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

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

Acceso consulta contabilidad

Liquidación de prestaciones sociales

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.

Análisis: Las capacitaciones que requiere los funcionarios son muy variadas de acuerdo al desempeño de cada cargo.

9.3 Componentes del PIC

9.3.1 Componente básico o de orientación.

El plan de capacitación, inducción y re inducción del Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda SAS, contempla actividades de formación que afiancen la información del empleado sobre las funciones propias de su cargo, información general sobre la empresa, sistemas de gestión, políticas y programas institucionales, normatividad aplicable con el fin de que se comprometan con el mejoramiento continuo de la entidad. Este componente es desarrollado de acuerdo al procedimiento



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

del Sistema de Gestión de calidad GA.24.1 PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN REVISIÓN

9.3.2 Componente Técnico y Operativo

Constituida por las actividades de formación que afianzan y desarrollan conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas y competencias directamente relacionadas con las funciones de los trabajadores oficiales de los PROCESOS MISIONALES (Diagnóstico Automotor y Comercialización de combustibles y Lubricantes). Estas actividades deben conducir al logro de objetivos y tareas de cada funcionario en su respectivo puesto de trabajo.

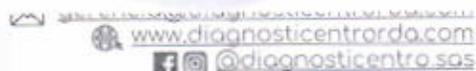
- **Proceso Misional Diagnóstico Automotor:** La normativa que rige el proceso Diagnóstico Automotor, en cuanto a la formación que deben cumplir el Jefe Operativo y los Inspectores de Pista; se incluyen en el Programa de Capacitación y Formación según las disposiciones de la NTC ISO/17020 y políticas internas del Sistema de Gestión de Calidad.

Nota: Los resultados del PLAN DE CONTROL Y SUPERVISIÓN APLICADO POR LA DIRECCIÓN TÉCNICA alimentaran el Plan de capacitación anual y se especificara en el anexo de los Planes de capacitación individual a través de comunicación escrita a la Dirección financiera Administrativa

Con el objetivo de mantener actualizado al personal en los métodos de inspección se deberá garantizar que en los planes individuales de capacitación y formación (para inspectores de Pista y directores técnicos) se incluya durante toda la vigencia programación de capacitaciones periódicas (Conforme a disponibilidad) en la normatividad aplicable al proceso de inspección como lo es: NTC 4983 de 2012, NTC 5365 de 2012, NTC 4231 de 2012, NTC 5375 de 2012 y demás documentos que haga referencia a estas.

Perfil del Director Técnico y su Suplente (Jefe Operativo CDAR): Profesional de Ingeniería, quien es el responsable técnico de toda la inspección técnico mecánica y de emisiones contaminantes.

Un año de experiencia en mantenimiento o diagnóstico automotriz o acreditar cursos de capacitación en mantenimiento, o diagnóstico automotor, no inferior a ciento cincuenta (150) horas.



diagnosticcentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

Nota: Se incluirá en el Plan de formación al Gerente en temas relacionados con ONAC y SICAL.

- **Proceso Misional Comercialización de combustibles:** REGISTRO DE CAPACITACIÓN / Resolución 40198 del 24 de junio de 2021 del Ministerio de Minas y Energía. - Núm. 5.5. Lit. e. Todo el personal que labora en la Estación de Servicio deberá estar entrenado en el uso de extintores y en prácticas contra incendio y, en el manejo derrames de hidrocarburos. Para tal fin, deberá conservar los registros de capacitación respectivos.

PLAN DE EMERGENCIAS / Resolución 40198 del 24 de junio: Entrenamiento de personal para llevar a cabo las tareas de respuesta a emergencias y simulacros, las cuales se deben revisar al momento de la asignación inicial, ya que las responsabilidades y acciones de respuesta cambian.

REGISTROS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE ALMACENAMIENTO Y DESPACHO DE COMBUSTIBLE / Resolución 40198 del 24 de junio: Verificar que todo el personal operativo esté capacitado en: Descarga de combustible, despacho de combustible, atención al cliente y, detección de Condiciones Subestándares en la EDS.

Para atender estas necesidades la Estación de Servicio cuenta con el apoyo de la mayorista terpel, quienes cuenta con la escuela de Islero y desarrollan los siguientes módulos:

- Escuela de Isleros – Modulo Fundamental
- Escuela de Isleros – Modulo Actitud de Servicio
- Escuela de Isleros – Modulo Estación segura
- Escuela de Isleros – Modulo Actitud de Servicio
- Escuela de Administradores –Modulo Fundamental

Adicionalmente se deben considerar capacitaciones en:

- Prevención y Control en la operación de las tarjetas débito y crédito
- Trabajo en Alturas
- Actualización en Lubricantes de Última Generación



personal
cualificado



calidad
garantizada



garantía
de servicio



www.diagnosticcentro.com
@diagnosticcentro.sas

diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 005 - 011
30 ENE 2025)

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

9.3.3 Componente Administrativo.

Desarrollar este componente implica considerar, no solo los aspectos operativos de la misión institucional, si no la necesidad de impulsar actividades dirigidas a consolidar conocimientos, habilidades y destrezas de orden administrativo que comprometan la parte directiva de la entidad en los PROCESOS DE APOYO (Gestión estratégica, Gestión Contable, Gestión Administrativa, Mejoramiento continuo). Los temas considerados en la capacitación son:

- Reformas Tributarias
- Gestión Financiera Pública
- Presupuesto Público
- Legislación Tributaria
- Sistemas de Información
- Contabilidad Pública
- Planeación y Gestión
- Contratación
- Manual de Contratación
- Manual del Interventor
- Normas aplicables

Talento Humano:

- Actualización Laboral
- Derecho Laboral para no Abogados
- Temáticas enfocadas al Fortalecimiento del Bienestar Social
- Evaluación del Desempeño y Desarrollo del Talento Humano por Competencias
- Identificación y Estandarización de Competencias Laborales

Gestión Ambiental:

- Fortalecimiento de la Gestión Ambiental Empresarial capacitación Planes de Contingencia
- Sistema de Gestión Ambiental



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011-011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

Calidad y Control Interno:

- MIPG
- SGC, MECI, SG-SST otros que puedan implementarse.
- Formación de Auditores Internos en las Normas: NTC ISO 17020:2002, NTC GP 1000:2009, NTC ISO 9011:2008 y NTC ISO 19011:2011
- Calidad, Excelencia, Innovación y Buen Gobierno
- Gestión Efectiva del Control Interno
- Actualización Normas de Gestión
- Hacia una Cultura de Control
- Planes de Mejoramiento Institucional
- Planeación Estratégica
- Cultura Organización

Generales:

- Ley y Manual General de Archivo
-

9.3.4 Componente Humanístico y SG-SST

Se busca consolidar el proceso de cambio actitudinal a través de la información y la práctica sobre procesos de comunicación, solución de problemas, trabajo en equipo, solidaridad, pertenencia, afiliación y creatividad a todos los niveles de la organización.

Según los resultados de las encuestas realizadas a todo el personal y los resultados de la batería de riesgo sicosocial de debe orientar la capacitación:

- Comunicación Asertiva
- Trabajo en equipo
- Manejo de las emociones
- Ingles
- Sistemas
- Excel avanzado



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011
30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

- Ética y valores
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Capacitación en el sostenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Trabajo en Alturas
- COPASO
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada de emergencias
- Factores de riesgo prevención de Accidentes
- Cuidado de la salud
- Manejo de extintores
- Higiene Postural
- Gestión del Riesgo y Atención de Desastres

Nota: Los temas específicos, fechas y horarios estarán contenidos en el Plan de estudios que para la vigencia 2023 que entregue la ARL.

Los temas de Sistema Institucional se fortalecen y complementan en el momento que se entrega la carta de la Prórroga del Contrato y se realiza la Re inducción a cada colaborador.

10. CRONOGRAMA DE 2025

Nota: ver anexo 9. Plan individual de capacitación en medio magnético en la Dirección Financiera Administrativa.

11 RECURSOS

Para el año 2023 se cuenta con los recursos del rubro 2.1.2.02.02.008 Servicios prestados a las empresas y servicios de producción (capacitación Bienestar social, estímulos, incentivos y SGSST)

2.1.2.02.02.008 Servicios prestados a las empresas y servicios de producción
--

\$20.000.000



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 010-011

30 ENE 2025

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 010 del 21 de enero del 2024 y se actualiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (PIC) del Centro de Diagnóstico automotor de Risaralda S.A.S correspondiente a la vigencia 2025"

El programa se desarrollará con cargo al presupuesto siempre que exista la disponibilidad presupuestal.

Dada en Pereira a los 30 ENE 2025

Margarita Jaramillo Correa

EDNA MARGARITA JARAMILLO CORREA

Gerente

Revisó: LUZ MARINA OSPINA CARDONA
Directora Financiera Administrativa

Luz Marina Ospina Cardona

Elaboró: LUZ ADRIANA ALZATE CRUZ
Contratista Profesional de Apoyo

Luz Adriana Alzate Cruz

