

diagnosticcentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. EE - 016

12 9 ENE 2026

) 2 9 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

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. 011 del 30 de enero de 2025 se aprobó el Plan Institucional de Capacitación, Formación y Reinducción para la vigencia 2025.

Que se hace necesario realizar la actualización del Plan Institucional de Capacitación, Formación y Reinducción para la vigencia 2026.

Que el artículo 54 de la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación de los servidores públicos busca fortalecer competencias, mejorar la eficiencia en la prestación de servicios y el desarrollo de la cultura del servicio público.

Que el Decreto 1083 de 2015, reglamentario del sector función pública, dispone que cada entidad debe formular y adoptar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) para cada vigencia

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) resalta la importancia de la gestión del talento humano para el cumplimiento de las metas institucionales.

Que el PIC 2026 ha sido formulado con base en la evaluación de necesidades de capacitación, para garantizar y contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante procesos de capacitación priorizando las necesidades más relevantes para el cumplimiento de la misión institucional.

Que el Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda S.A.S. debe crear y actualizar su propio Plan Institucional de Capacitación, con el fin de garantizar la efectividad administrativa y el fortalecimiento de los conocimientos y competencias requeridas para el desempeño de sus funciones, promoviendo una administración eficiente, eficaz, transparente, respetuosa y comprometida con sus servidores.



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 005-016

29 ENE 2026

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026"

RESUELVE

Artículo 1º: Derogar la Resolución No. 011 del 30 de enero de 2025 y actualizar el Plan Institucional de Capacitación y Formación (PIC) para la vigencia 2026, el cual se encuentra contenido en el documento anexo que hace parte integral de la presente Resolución.

1 PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se ha proyectado para fortalecer las diferentes competencias laborales y conocimientos básicos que deben tener todos los colaboradores de la entidad, con el fin de mejorar la gestión institucional y apoyar el cumplimiento del propósito establecido en el plan estratégico, enfocando sus esfuerzos al desarrollo del talento humano en el marco del modelo de cultura y transformación organizacional.

Así mismo, este plan de capacitación se articula con los 6 ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP con el fin de prestar un mejor servicio a la comunidad.

Con este enfoque, el Diagnosticentro SAS ha creado el presente Plan Institucional de Capacitación, el cual contiene las actividades de capacitación que buscan mejorar la efectividad del quehacer diario de sus servidores públicos para dar cumplimiento a la estrategia institucional.

2. DEFINICIONES

- Competencia: capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Glosario del Departamento Administrativo de la Función Pública).
- Capacitación: 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 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



diagnosticcentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 001-016
29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

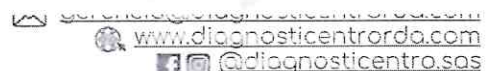
individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”).

- Educación informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 del 8 de febrero de 1994, “Por la cual se expide la ley general de educación”).
- Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 del 8 de febrero de 1994, “Por la cual se expide la ley general de educación”).
- Formación: es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Glosario del Departamento Administrativo de la Función Pública).

3. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los principios del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, además de lo estipulado en el Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998:

- Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Objetividad. La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 0016

129 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

- Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad.
- Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- Énfasis en la práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Entidad.
- Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

4. ENFOQUE PEDAGÓGICO

La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 establecen que la capacitación de los servidores públicos debe orientarse al desarrollo de competencias, habilidades y valores, con el fin de fortalecer la eficacia organizacional y la calidad en la prestación de los servicios.

El Centro de Diagnóstico Automotor de Risaralda S.A.S. desarrolla procesos misionales altamente regulados:

1. Revisiones técnico-mecánicas y emisiones contaminantes (Ministerio de Transporte y Superintendencia de Puertos y Transportes). Regulado por el Ministerio de Transportes y la Superintendencia de Puertos y Transportes.
2. Comercialización de combustibles y lubricantes (Ministerio de Minas y Energía). Regulado por el Ministerio de Minas y Energía.

En ambos casos estos entes reguladores exigen formación especializada para inspectores, directores técnicos, operarios, así como para Operario Islero y personal administrativo en general.



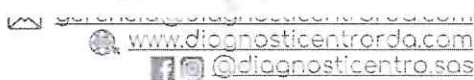
personal
calificado



calidad
garantizada



garantía
de servicio



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011-016

29 ENE 2026

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026"

Propósitos estratégicos de la capacitación

- Incrementar productividad y rendimiento institucional.
- Fortalecer la interacción y compromiso con la calidad del servicio.
- Anticipar necesidades futuras de talento humano mediante planeación.
- Mejorar el clima laboral y elevar la moral de trabajo.
- Promover salud, seguridad y estabilidad en el entorno laboral (SG-SST).
- Mantener al personal actualizado en conceptos, tecnologías y normativas.

El Plan de Capacitación requiere un programa integral de capacitación que desarrolle las competencias del personal en procesos misionales y de apoyo, asegurando cumplimiento normativo, mejora continua y excelencia en el servicio.

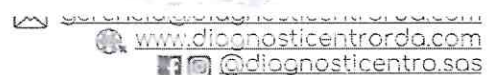
5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación, se enfoca en fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos del Diagnosticentro SAS, a través de cada uno de sus componentes (inducción, capacitación y reinducción) para el trabajo y desarrollo humano, abarcando al mayor número de servidores públicos para la presente vigencia.

6. MARCO LEGAL

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

- Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
- Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998: "por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 1227 de 2005: "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 016

29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

7. OBJETIVOS DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

7.1 Objetivo General

Satisfacer el cubrimiento de capacitaciones identificadas en el diagnóstico de las necesidades de formación realizado por las diferentes dependencias de la Entidad con el fin de fortalecer sus habilidades y destrezas laborales, generar conocimiento, y desarrollar las competencias individuales y colectivas de los servidores públicos que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales, generando una adecuada cultura de atención y servicio; así mismo, generar en los servidores públicos un ambiente propicio para su crecimiento profesional y personal, aumentando la confianza en su desarrollo individual y colectivo.

7.2 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

8. 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.



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 001-016

29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

- 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.

9. 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 y a la estación de servicio cumplir el 100% de las capacitaciones exigidas por las normas legales vigentes.

10. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

10.1 Capacitación Externa

El Diagnosticentro S.A.S., en su calidad de Empresa Industrial y Comercial del Estado, es considerado por diferentes entidades de orden municipal y departamental, tanto del sector oficial como del privado, para participar en diversas jornadas de capacitación organizadas y subsidiadas por dichas instituciones. En consecuencia, durante la vigencia se incorporan las invitaciones con las temáticas propuestas, lo que permite ampliar significativamente la cobertura de los programas de formación y capacitación dirigidos a los colaboradores.



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 0116

29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

Las entidades que ofrecen este tipo de beneficios, relacionados con capacitación y formación, entre otros, son:

- Escuela Superior de Administración Pública- ESAP
- Corporación Autónoma Regional de Risaralda – CARDER
- Universidad Tecnológica de Pereira –UTP
- Administradora de Riesgos Profesionales ARL POSITIVA
- 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

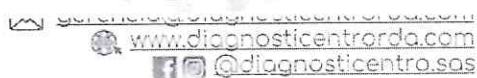
10.2 Capacitación Interna.

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.

11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 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 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



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 005 - 016

29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

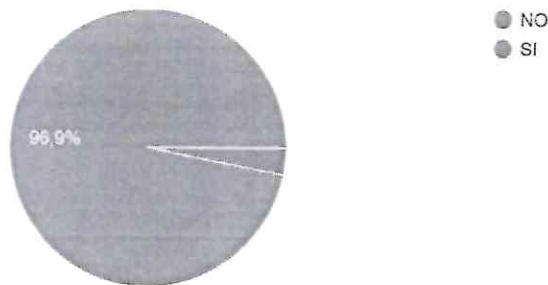
11.1 Diagnóstico o evaluación Inicial – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO-

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.

11.2 Diagnóstico o evaluación Inicial – RESULTADO ENCUESTA DE CAPACITACIÓN-

Se relaciona a continuación los resultados de acuerdo a la encuesta aplicada a los funcionarios del Diagnosticentro SAS del total de los funcionarios. A las preguntas formuladas los funcionarios respondieron:

1. ¿Cree Usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?
32 respuestas



Análisis de los resultados de la encuesta: El 96.9% de los funcionarios considera que la capacitación mejora su desempeño y que cuentan con las competencias suficientes para desempeñar su cargo.



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

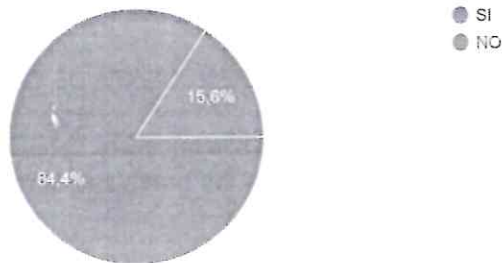
RESOLUCIÓN No. 016

29 ENE 2026

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026"

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

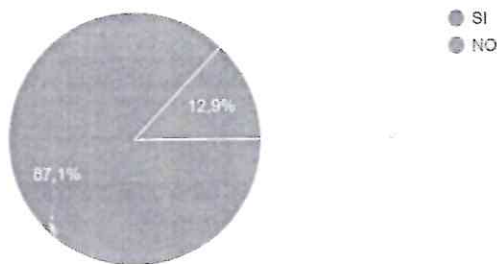
32 respuestas



Análisis: El 84.4% considera que la empresa le ha proporcionado las capacitaciones suficientes para el desempeño de las funciones del cargo, el 16.9% no.

3. ¿Cree Usted que cuenta con las competencias suficientes para desempeño de sus funciones?

31 respuestas



Análisis: El 87.1% considera que cuenta con las competencias suficientes para desempeñar sus funciones.



personal
calificado



calidad
garantizada



garantía
de servicio



www.diagnosticentrorda.com
@diagnosticentro.sas

diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 001 - 016
29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

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

- Lubricantes y aditivos.
- Trabajo en equipo
- En el tema de la gasolina
- Pausas Activas
- Sobre manuales de vehículos híbridos y eléctricos
- Sensores de nuevas tecnologías
- Liquidación prestaciones sociales
- Temas financieros
- Manejo de excel
- Manejo de residuos peligrosos
- Formulación Programas transparencia y ética pública Auditorías basadas en riesgos
- MIPG Control interno fiscal
- Facturación SOAT y Arrendamiento
- En liderazgo
- Mecánica
- Lubricantes
- Manejo y contención de derrames de combustible, sobre aceites: calidades, usos según especificaciones, sobre aditivos y demás productos
- Estar actualizado en todos los procesos
- Mecánica básica
- Reforma tributaria y en presupuesto
- Billetes falsos
- Mecánica en general vehículos sean ciclo Otto o híbridos o eléctricos más las motocicletas.
- Primeros auxilios

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



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 011-016

29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

11.3 Componentes del PIC

11.3.1 Componente básico o de orientación.

El plan de capacitación, inducción y re inducción del Diagnosticentro 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 del Sistema de Gestión de calidad

GA.24.1 PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN REVISIÓN

11.3.2 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.

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.



personal
calificado



calidad
garantizada



garantía
de servicio



www.diagnosticentroralda.com
@diagnosticentro.sas

diagnosticé centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 001 - 016
29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

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
calificado



calidad
servicio



garantía
servicio



www.diagnosticentrorda.com
@diagnosticentro.sas

diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 005-016

29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

11.3.3 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

Calidad y Control Interno:

- MIPG
- SGC, MECI, SG-SST otros que puedan implementarse.



personal
calificado



calidad
garantizada



garantía
de servicio



www.diagnosticentrorda.com
@diagnosticentro.sos

diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 005-016
29 ENE 2026

“Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026”

- 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

11.3.4 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 se debe orientar la capacitación:

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



diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

RESOLUCIÓN No. 0016

29 ENE 2026

"Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 011 del 30 de enero del 2025 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 2026"

- 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 que entregue la ARL.

12. CRONOGRAMA DE 2026

El Plan individual de capacitación se encuentra como anexo del presente programa.

13 RECURSOS

Para el año 2026 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

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

Dada en Pereira a los 29 ENE 2026

EDNA MARGARITA JARAMILLO CORREA
Gerente

Revisó: LUZ MARINA OSPINA CÁRDONA
Directora Financiera Administrativa

Elaboró: LUZ ADRIANA ALZATE CRUZ
Contratista Profesional de Apoyo



personal
calificado



calidad
garantizada



garantía
de servicio



www.diagnosticentrorda.com
@diagnosticentro.sas