



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2022

El Centro de Diagnóstico Automotor (CDA) de Caldas. Diseña un Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2020 - 2022 de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, "cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a un plan institucional de capacitación PIC", por lo cual el director del área de talento humano es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC). 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 sentido y para alcanzar el objetivo estratégico "Fortalecer el Talento Humano" contenido en el Plan Estratégico Institucional 2020-2022, el Centro de Diagnóstico Automotor del Caldas, a través del área de talento humano, hará énfasis en el mejoramiento continuo, la optimización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. De esta forma se fortalecerá los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para cada año 2021, se desarrolló un proceso de reuniones con los diferentes jefes de área estableciendo las necesidades prioritarias de capacitación.

En este sentido se acordó que, el PIC 2021 del CDA de Caldas incluye los programas de inducción, en concordancia con la normatividad vigente, previendo los eventos de gestión del cambio en el marco de los proyectos del Plan Estratégico 2020-2022.

Programas de Inducción y reinducción

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, como: "procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del Empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo" y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio en el Plan Institucional de Capacitación.

Programa de Inducción

El programa de Inducción Institucional, tiene por objeto inicial estimular al empleado en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el CDA de Caldas, 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 está dirigido a reorientar al empleado a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del CDA de Caldas, 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 CDA de Caldas se impartirán por lo menos cada dos (2) años o cada vez que se presente un cambio significativo en los procesos.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION DE GESTION

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

Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad de 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, les 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



EJECUCION

El programa de capacitaciones se desarrollará con facilitadores internos y externos, estos últimos se encargarán de presentar propuestas que deberán ser evaluadas por un comité asignado por la gerencia. Si la propuesta es aceptada el facilitador externo se encargarán de orientar a cada uno de los funcionarios del CDA de Caldas, así mismo trabajará directamente con el área de talento humano y los funcionarios que se asignen por la gerencia.

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PLAN DE CAPACITACION

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

- (Número horas de formación ejecutadas / Número horas de formación programadas) X100
- (Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas) X100.
- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.
- Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y control estará a cargo de la unidad de talento humano, sin embargo, cada mes en los comités de gerencia se realizará seguimiento al cumplimiento de los indicadores establecidos.

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.

DIVULGACION

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

LA INSTITUCION

El Centro de Diagnóstico Automotor del Caldas, es una empresa industrial y comercial del Estado Colombiano del orden nacional, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente del tipo de las limitadas, de segundo grado o indirecta vinculada al sector administrativo del transporte.



La revisión técnico-mecánica y de gases de vehículos automotores esta llamada a ser uno de los principales instrumentos en la reducción de la accidentalidad vial en Colombia y en la mejora de la calidad del aire de nuestros municipios. Por esta razón el Centro de Diagnóstico Automotor del Caldas está fomentando la cultura de seguridad vial y conservación del medio ambiente a través de programas de formación e integración de servicios relacionados con el sector tránsito y transporte

MISION

Ser la empresa preferida por los caldenses para realizar sus revisiones técnicas mecánicas, gracias al buen servicio, honestidad, eficiencia, al buen trato con cada una de las relaciones, teniendo como objetivo principal la seguridad vial y la conservación del medio ambiente.

VISION

Para el año 2026 el CDA de Caldas será una empresa reconocida por la excelencia y calidad de los servicios prestados en el parque automotor de Manizales y caldas.

VALORES INSTITUCIONALES

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como funcionario y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

MAPA DE PROCESOS

En el Centro de Diagnóstico Automotor del Caldas, los procesos se encuentran distribuidos en cuatro componentes en el siguiente orden:

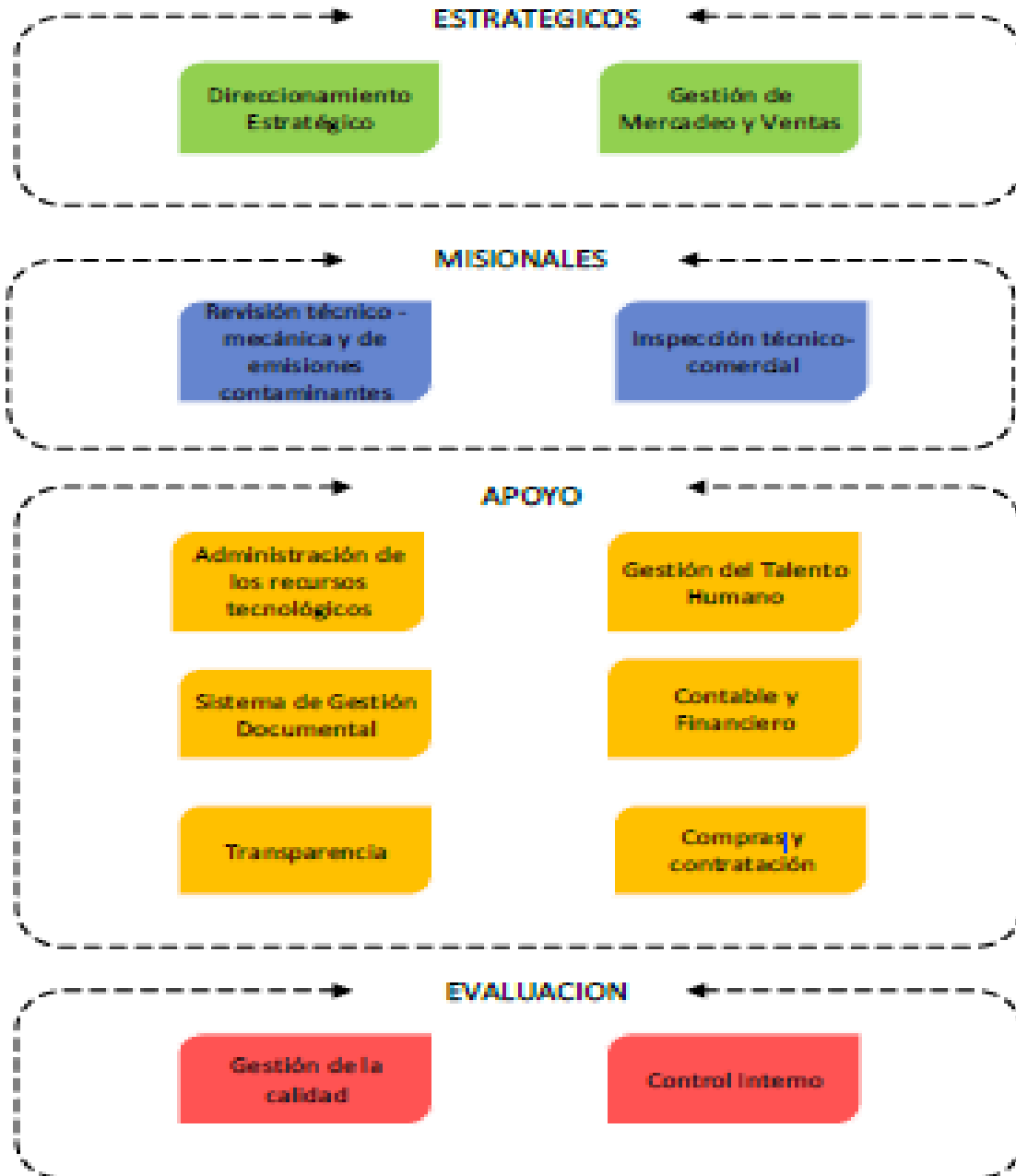
Estratégicos: Dentro de este proceso se encuentran los procesos de direccionamiento estratégico y la gestión de mercadeo y ventas

Misionales: Dentro de este proceso se encuentran los procesos de revisión técnico-mecánica y de emisiones contaminantes y el proceso de inspección técnico-comercial



Apoyo: Dentro de este proceso se encuentran los procesos de administración de los recursos tecnológicos, gestión del talento humano, sistema de gestión documental, contable y financiero, transparencia, compras y contratación.

Evaluación: Dentro de este proceso se encuentran los procesos de gestión de calidad y control interno.





Nota: El Cronograma de Capacitaciones del CDAC se podrá ejecutar siempre y cuando las condiciones de salud de los funcionarios lo permitan por temas de la pandemia.


Luis Gabriel Marín Fernández
Gerente