



**CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.

PLAN DE CAPACITACIONES

“POTENCIANDO LAS COMPETENCIAS EN EL CDA DE NARIÑO”

2025 – 2027

**San Juan de Pasto
Enero 2025**

*En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha,
con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012
Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño
Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134
Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co*



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN	4
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	5
ALCANCE.....	5
MARCO NORMATIVO.....	5
FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	8
OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
DIAGNÓSTICO INICIAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	10
META	10
TIPOS Y MODALIDADES DE CAPACITACION	11
Tipos de Capacitación	11
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	12
EVALUACION Y SEGUIMIENTO A LAS CAPACITACIONES.....	12
TEMAS DE CAPACITACIÓN	13
RECURSOS NECESARIOS	18
PRESUPUESTO	18
RECURSOS HUMANOS	18



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

INTRODUCCIÓN

El Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. (CDA Nariño) se encuentra inmerso en un entorno dinámico y en constante evolución, caracterizado por avances tecnológicos y cambios continuos en las normativas gubernamentales del sector automotriz. En este contexto, el CDA Nariño reconoce la importancia de mantener a su equipo humano actualizado, capacitado y altamente competente para afrontar los retos que implica la prestación de servicios técnicos especializados en diagnóstico vehicular, siempre con el objetivo de cumplir con las normativas de seguridad vial y medioambientales.

El Plan Institucional de Capacitaciones tiene como propósito fundamental fortalecer las capacidades de nuestros colaboradores mediante formación continua en áreas clave como las últimas tecnologías automotrices, normativas de seguridad vial, gestión de calidad, atención al cliente, y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Este plan se configura como una estrategia integral que busca asegurar la excelencia en la prestación de nuestros servicios, mejorar continuamente nuestros procesos internos y cumplir con las exigencias del sector. A través de un enfoque pedagógico orientado a la práctica y la innovación, el CDA Nariño se compromete a contribuir al desarrollo profesional de su equipo, asegurando que cuenten con las herramientas necesarias para desempeñarse con eficiencia, ética y responsabilidad.

A lo largo de este año, se implementarán diversas actividades y estrategias, las cuales estarán alineadas con los objetivos estratégicos del CDA Nariño, con el fin de fortalecer nuestro compromiso con la calidad, la mejora continua y la competitividad en el mercado. Este Plan Institucional de Capacitaciones es clave para consolidarnos como un referente en el sector automotriz de Nariño, garantizando la satisfacción y confianza de nuestros clientes y la comunidad.



JUSTIFICACIÓN

El Centro de Diagnóstico de Nariño Ltda., consciente de la importancia de contar con un equipo de trabajo capacitado y comprometido, alinearán su estrategia de desarrollo organizacional con los lineamientos planteados por la Función Pública para el año 2025. De acuerdo con los principios de esta entidad, uno de los objetivos más importantes es considerar al talento humano como el activo más relevante para el éxito institucional. En este contexto, el CDA de Nariño reconoce que el desarrollo y bienestar de sus colaboradores es esencial para la consecución de sus objetivos y la mejora continua de los servicios prestados a la comunidad.

Para cumplir con esta gestión, el Centro de Diagnóstico de Nariño Ltda. se compromete a fortalecer las habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas de su personal mediante la implementación de un plan de capacitación que se alinee con las prioridades nacionales, como las definidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC 2023-2030). Dentro de las temáticas del plan de capacitaciones anual, se abordarán áreas clave como transformación digital, ética, integridad, diversidad e inclusión, entre otras. El objetivo es garantizar que los servidores públicos del CDA de Nariño no solo sean expertos en sus competencias técnicas, sino también promotores del cambio en cuanto a responsabilidad social y cumplimiento de los valores institucionales.

De igual manera, la gestión del talento humano será un pilar clave para lograr la eficiencia operativa y la efectividad de los servicios de diagnóstico, garantizando un entorno de trabajo que favorezca el respeto mutuo, la equidad y el compromiso con la misión institucional. Este enfoque estratégico, centrado en la capacitación continua, está orientado a crear una cultura organizacional sólida que permita al Centro de Diagnóstico de Nariño Ltda. no solo mejorar su rendimiento, sino también contribuir al desarrollo del entorno social y cultural de la región, conforme a los principios de transparencia, ética y responsabilidad social.

Para el año 2025, el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. fortalecerá su capacidad institucional a través de la inversión en la formación y el desarrollo del talento humano, garantizando que sus servidores estén mejor preparados para enfrentar los retos del sector, siempre con un enfoque en la calidad, la inclusión, y el impacto positivo en la comunidad y el entorno laboral.



ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

El Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., es una empresa de economía mixta, que presta el servicio de revisión técnico-mecánica y análisis de gases a los vehículos automotores tipo liviano, pesado y motos.

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación abarca todas las actividades operativas, administrativas y de apoyo del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., incluyendo a todos los empleados directos y contratistas.

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia en el artículo 54 establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

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”. Especialmente en el 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 ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)” y Artículo 36. Objetivos de la capacitación. 1. 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 (...)”

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1952 de 2019, Artículo 37, numeral 3 y Artículo 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir



capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Decreto Nacional 648 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece sobre el particular lo siguiente: “(...) 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. Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005. (...)”

Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2023-2030 establece los lineamientos para la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación en el sector público.

MARCO CONCEPTUAL

Análisis de Necesidades de Capacitación: Es el proceso mediante el cual se identifican las brechas de conocimiento, habilidades y competencias dentro de la organización, ayudando a determinar qué áreas requieren formación para mejorar el desempeño de los empleados y alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Aprendizaje Colaborativo: Es un enfoque de capacitación que promueve la interacción y colaboración entre los empleados durante el proceso de aprendizaje, aprovechando la diversidad de habilidades y perspectivas dentro de un grupo.



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

Capacitación: Es el proceso mediante el cual se desarrollan las habilidades, competencias y conocimientos de los empleados, con el fin de mejorar su rendimiento en el trabajo y prepararlos para nuevas responsabilidades.

Capacitación de Inducción: Es el proceso formativo que se lleva a cabo cuando un empleado comienza a trabajar en una empresa, con el fin de familiarizarlo con la cultura organizacional, políticas internas, procedimientos y herramientas esenciales para el desempeño de su trabajo.

Capacitación de Liderazgo: Son programas diseñados para desarrollar habilidades de liderazgo y gestión en los empleados, con el objetivo de preparar a futuros líderes dentro de la organización.

Capacitación Técnica: Es aquella formación orientada a mejorar las competencias específicas relacionadas con el desempeño de un puesto de trabajo, como el uso de herramientas, programas de software o equipos especializados.

Desempeño Laboral: Hace referencia a la eficacia con la que un empleado lleva a cabo sus funciones y responsabilidades. Un plan de capacitación bien diseñado tiene como objetivo mejorar el desempeño laboral mediante la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

Desempeño por Competencias: Es un modelo de gestión en el que las capacitaciones están orientadas a mejorar competencias específicas que son esenciales para el éxito de un puesto o de la organización en general.

Evaluación de Capacitación: Es el proceso de medir la efectividad de las acciones formativas implementadas, evaluando el nivel de conocimiento adquirido, la mejora en el desempeño de los empleados y el impacto que ha tenido en los resultados organizacionales.

Formación Interna y Externa: La **formación interna** se refiere a las capacitaciones organizadas dentro de la misma empresa, utilizando recursos propios. La **formación externa** se refiere a los cursos, seminarios o talleres realizados fuera de la organización, proporcionados por entidades especializadas.

Metodología de Capacitación: Son los métodos, técnicas y recursos utilizados para la enseñanza y aprendizaje durante el proceso de capacitación. Algunas metodologías comunes incluyen la capacitación presencial, en línea, talleres prácticos, estudios de caso, y simulaciones.



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

Plan de Acción de Capacitación: Es el documento detallado que establece las actividades específicas que se llevarán a cabo, los responsables, los recursos necesarios, los plazos y los métodos de evaluación. Sirve como hoja de ruta para la implementación de las capacitaciones.

Plan de Capacitación Anual: Es un documento que establece todas las actividades formativas previstas para el año, los recursos necesarios, los plazos y las expectativas de resultados. Sirve como guía para coordinar los esfuerzos de capacitación dentro de la organización.

Plan Institucional de Capacitación: Es un conjunto organizado y estructurado de acciones, programas y estrategias diseñadas para mejorar el desempeño de los empleados, alineado con los objetivos organizacionales, estableciendo las áreas de formación, metodologías, y recursos necesarios.

Satisfacción de los Participantes: Es la medición del nivel de satisfacción de los empleados con respecto a las capacitaciones recibidas, evaluando la calidad y la relevancia de los programas de formación, y su impacto en el compromiso y la motivación del personal.

Técnicas de Evaluación de Aprendizaje: Son los métodos utilizados para medir el grado de conocimiento adquirido por los empleados tras una capacitación, tales como pruebas escritas, evaluaciones prácticas, análisis de desempeño, y encuestas de retroalimentación.

Trabajo en Equipo: Es una habilidad que se desarrolla a través de capacitaciones que promueven la colaboración entre empleados para alcanzar objetivos comunes, fomentando un ambiente laboral más productivo y cohesionado.

Valoración de la Capacitación: Es el proceso mediante el cual se mide la efectividad global de las capacitaciones, considerando factores como el impacto en la productividad, el desempeño y la satisfacción de los empleados, así como el retorno de la inversión en capacitación.

FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

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

- Elevar el nivel de rendimiento de los funcionarios y con ello el incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.



- Mejorar la interacción entre los funcionarios y con ello elevar el interés por aseguramiento de la calidad del servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal sobre la base de planeación de recursos humanos.
- Fomentar conductas positivas entre los funcionarios, mejorando el clima laboral, la productividad y la calidad, con el objetivo de elevar la moral y el compromiso en el entorno de trabajo.
- Promover la salud física y mental, ya que esto contribuye a prevenir accidentes laborales y fomenta un ambiente seguro que favorece actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener a los funcionarios actualizados en avances tecnológicos, administrativos y normativos fomenta la iniciativa y la creatividad, además de prevenir la obsolescencia de la fuerza laboral.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Implementar un proceso integral de capacitación para el personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., enfocado en optimizar la eficiencia del servicio, garantizar el cumplimiento normativo, fomentar un comportamiento ético en la toma de decisiones y en las interacciones con usuarios y compañeros, y promover un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso que favorezca el bienestar y la productividad de todos los colaboradores.

Objetivos Específicos

- Brindar al personal una capacitación integral sobre los objetivos, la estructura organizativa, el funcionamiento, las normas y las políticas de la empresa, con el fin de garantizar su comprensión y alineación con los lineamientos institucionales, promoviendo así una mayor coherencia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de las metas organizacionales.
- Capacitar al personal en las normas, procesos, procedimientos y actividades administrativas de la empresa para asegurar el cumplimiento y la eficiencia operativa.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante actividades que promuevan el respeto mutuo, el trabajo en equipo, la equidad y la justicia en el trato entre los colaboradores, creando un entorno laboral armonioso y profesional.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA. PLAN DE CAPACITACIONES	PL-RH-02 Versión 1 2025-01-20
---	---	--

- Incorporar en la capacitación contenidos sobre conducta ética y moral, enfocados en la importancia de la integridad, responsabilidad y transparencia en la gestión pública, con el objetivo de fomentar un comportamiento ético en todos los niveles del personal.
- Actualizar los conocimientos y habilidades técnicas del personal en las áreas específicas relacionadas con las actividades de la empresa.
- Contribuir a elevar un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Asegurar que todos los trabajadores reciban formación en los riesgos específicos de su área de trabajo, así como en las medidas preventivas necesarias.
- Promover el respeto por los derechos de los usuarios, sensibilizando al personal sobre la importancia de una atención equitativa, respetuosa y ética.
- Asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente, tanto en materia técnica como en conductas éticas y laborales, garantizando que el personal esté al tanto de las leyes, reglamentos y políticas relacionadas con su trabajo y su comportamiento como servidores públicos.

DIAGNÓSTICO INICIAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para diseñar un plan efectivo, es crucial realizar un diagnóstico previo. Esto incluye la evaluación del estado actual del personal, las competencias existentes y las áreas de mejora:

- **Evaluación de competencias técnicas:** Entrevistas y encuestas a técnicos para identificar debilidades en conocimientos y habilidades.
- **Cumplimiento normativo:** Revisión de las actualizaciones normativas.
- **Análisis de satisfacción del cliente:** A partir de encuestas o entrevistas, determinar las áreas que pueden mejorar en la atención al cliente y la calidad del diagnóstico.
- **Infraestructura tecnológica:** Verificar el nivel de herramientas y software disponibles para el diagnóstico y su uso eficiente.

META

Capacitar al 100% del personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., de acuerdo con las actividades establecidas en este plan.

ESTRATEGIAS

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha, con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012
Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño
Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134
Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co



Las estrategias a emplear son.

- Desarrollo de Capacitación Teórica y Práctica
- Metodología Participativa y Aprendizaje Colaborativo (Capacitación interactiva, Trabajo en equipo)
- Capacitación Continua y Evaluación de Resultados (Formación continua, Evaluación continua)
- Presentación de casos casuísticos de su área.
- Talleres prácticos de capacitación
- Metodología de exposición – diálogo
- Aprovechar publicidad de empresas que brindan capacitación para contratar capacitaciones requeridas por la empresa (contratación de expertos y consultores, capacitación certificada).

TIPOS Y MODALIDADES DE CAPACITACION

Tipos de Capacitación

- **Capacitación de Inducción y reinducción:** se brinda formación sobre la cultura organizacional, las políticas institucionales, los procedimientos internos y las responsabilidades laborales. Este proceso fortalecerá las competencias del personal, fomentando el desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público, y asegurando que los colaboradores cuenten con la información necesaria para desempeñar sus funciones de manera eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la entidad, en cumplimiento con el Decreto Ley 1567 de 1998. Las jornadas de inducción y reinducción se llevarán a cabo anualmente en el mes de septiembre, con el fin de garantizar la integración y actualización continua del personal.

Además, para el personal antiguo que cambie de funciones o cargo, se llevará a cabo un proceso de inducción y capacitación similar al de los nuevos ingresos, aunque de manera más ágil, tomando en cuenta el conocimiento previamente adquirido por el funcionario en su tiempo de servicio. Sin embargo, este personal deberá cumplir con todos los pasos del proceso de inducción y reinducción para asegurar su correcta integración y actualización en las nuevas responsabilidades.

- **Capacitación de prevención:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.



Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación el proceso de desarrollo empresarial.

- **Capacitación obligatoria:** Dirigida a cumplir con los requisitos exigidos por las normatividad colombiana vigente.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimiento y experiencia derivados de recientes avances científico-tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividades.
- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Teniendo en cuenta las oportunidades de capacitación que las organizaciones dedicadas a esta actividad nos brinden, se aprovecharán las que nos competen para complementar los conocimientos del personal de la empresa.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO A LAS CAPACITACIONES

Se realizará un seguimiento exhaustivo de la asistencia y participación de cada empleado en los diferentes programas de capacitación y formación. La valoración de las capacitaciones dependerá de la complejidad y profundidad de los temas tratados. Para los temas más sencillos, será el personal interno quien se encargue de impartir las capacitaciones. En los casos de temáticas más complejas o técnicas, se recurirá a la contratación de instituciones especializadas o profesionales



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

expertos para garantizar la calidad de la formación. Es crucial que todo el personal esté comprometido con las capacitaciones programadas por la entidad.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Institucional de Capacitaciones, se implementará un proceso riguroso de evaluación y seguimiento que incluirá:

- **Evaluación continua:** Se realizarán pruebas y exámenes al finalizar cada capacitación para medir el nivel de comprensión de los participantes.
- **Evaluación de desempeño:** Se evaluará la mejora en el desempeño del personal mediante indicadores como la precisión de los diagnósticos, la satisfacción del cliente y el cumplimiento de normativas.
- **Retroalimentación:** Se llevarán a cabo encuestas de satisfacción y reuniones con los empleados para obtener sus opiniones sobre los programas de capacitación y detectar áreas de mejora.
- **Ajustes y mejoras:** En función de los resultados obtenidos, se realizarán ajustes en el plan de capacitación para el siguiente periodo, con el objetivo de optimizar continuamente los procesos de formación.

TEMAS DE CAPACITACIÓN

Para el Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., la selección de los temas a abordar en los espacios de capacitación debe estar alineada tanto con las necesidades específicas del sector como con las capacidades organizacionales. Además de los temas relacionados con los aspectos operativos y de seguridad y salud en el trabajo, se ha dado prioridad a aquellos que se corresponden con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el cual proporciona una estructura estratégica para el desarrollo de competencias.

Se anexa a este plan el cronograma de capacitación que se proyecta realizar para el año vigente. El cronograma está enfocado en tratar temas como mecánica automotriz, nuevas tecnologías, atención al cliente, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

El cronograma también estará sujeto a cambios según sea requerido para fortalecer conocimientos o tratar falencias encontradas en las evaluaciones por parte de los entes de control y en las auditorías internas realizadas por el organismo.



CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

EJE O ÁREA DE CAPACITACION	TEMÁTICA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE DE LA FORMACIÓN	FECHA
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Comunicación interpersonal	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	MAR-2025
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Orientación al servicio	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	JUN-2025
	Flexibilidad y adaptación al cambio	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	JUN-2025
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Apropiación y uso de la tecnología	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	ABR-2025
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	ABR-2025
	Seguridad digital y de la información	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	ABR-2025
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	ABR-2025
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Código de ética	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	AGO-2025
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	SEP-2025
NORMATIVA CENTROS DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR	NTC ISO IEC 17020 Imparcialidad, independencia y confidencialidad.	Área administrativa, operativa y contratistas	Supervisor técnico Coordinador de calidad	ENE-2025

En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha,
con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.**
PLAN DE CAPACITACIONES

PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Revisión Técnico-Mecánica Procedimientos internos, retroalimentación, unificación de criterios.	Supervisor técnico Inspectores de línea	Jefe de pista	FEB-2025
	Normas NTC 5375, NTC 5365, NTC 4231, y NTC4983 y 5385	Supervisor técnico Inspectores de línea	Jefe de pista Profesional externo	MAR-2025
	Conocimiento y manejo de los documentos del Sistema de Gestión	Área administrativa, operativa y contratistas	Supervisor técnico Coordinador de calidad	ABR-2025
	Mecánica Automotriz	Jefe de pista Inspectores de línea	Jefe de pista Profesional externo	ABR A JUN-2025
	Reglamentación vigente aplicable a los CDA	Jefe de pista Inspectores de línea	Supervisor técnico Coordinador de calidad	MAY-2025
	Nuevas Tecnologías en vehículos y motocicletas	Jefe de pista Supervisor técnico Inspectores de línea	Profesional externo	JUN-2025
	Capacitación en metrología aplicable a CDAS para jefes de pista y Supervisor Técnico.	Jefe de pista Inspectores de línea	Supervisor técnico Coordinador de calidad	JUL-2025
	Políticas SST y reglamento de higiene y seguridad industrial	Área administrativa, operativa y contratistas	Responsable SGST	ENE-2025
	Análisis de trabajo seguro (ATS)	Jefe de pista Supervisor técnico Inspectores de línea	Responsable SGST	ENE-2025
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y condiciones inseguras	Área administrativa, operativa y contratistas	Responsable SGST	FEB-2025

*En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha,
con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012*

*Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño
Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134
Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co*



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

	Uso de elementos de protección personal (EPP)	Jefe de pista Supervisor técnico Inspectores de línea	Responsable SGSST	FEB-2025
	Prevención de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales - Procedimiento de reporte de AT y EL.	Área administrativa, operativa y contratistas	Responsable SGSST	FEB-2025
	Manejo de la iluminación en el puesto trabajo	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	FEB-2025
	Salud mental en el trabajo: manejo del estrés y fatiga	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	MAR-2025
	Cultura de seguridad y bienestar laboral - Hábitos de vida saludables	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	MAR-2025
	Primeros auxilios	Brigada de emergencias	Profesional externo	ABR-2025
	Consecuencias asociadas a la exposición de gases y vapores en el diagnóstico automotor	Jefe de pista Supervisor técnico Inspectores de línea	ARL	ABR-2025
	Prevención de caídas y lesiones en el entorno de trabajo	Área administrativa, operativa y contratistas	Responsable SGSST	MAY-2025
	Riesgos mecánicos y seguridad en el manejo de herramientas y equipos	Jefe de pista Supervisor técnico Inspectores de línea	ARL	JUN-2025
	Manejo de residuos	Servicios generales	ARL	JUL-2025
	Curso de 50 horas en SGSST	COPASST	ARL	AGO-2025

*En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha,
con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012*

*Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño
Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134
Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co*



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

	Derrame de sustancias químicas - Procedimientos para derrames y contaminación	Jefe de pista Supervisor técnico Inspectores de línea	Profesional externo	AGO-2025
	Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo	COPASST	ARL	SEP-2025
	Prevención de incendios y evacuación de emergencia rescate básico	Brigada de emergencias	Profesional externo	OCT-2025
	Plan estratégico de seguridad vial	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	OCT-2025
	Ergonomía en el trabajo - Higiene postural y prevención de lesiones osteomusculares	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	OCT-2025
	Prevención de fatiga visual	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	OCT-2025
	Riesgo de ruido y su impacto en la salud	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	NOV-2025
	Normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo	Área administrativa, operativa y contratistas	ARL	DIC-2025
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	MAR-2025
SERVICIO	Atención al Cliente	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	MAR-2025
LOGÍSTICA	Gestión de almacenes e inventarios	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	MAY-2025
FINANCIERA	Actualización Tributaria	Tesorera Contadora Auxiliar administrativo	Profesional externo	JUN-2025

*En Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Limitada contamos con acreditación ONAC, vigente a la fecha,
con código de acreditación 09-OIN-030 bajo la norma ISO/IEC 17020:2012*

Dirección: Calle 19A 42-50 Barrio Pandiaco - Pasto - Nariño

Teléfonos (2)7313636 - (2)7313638 - Celular: 3188480824 - 3182431730 - 3185481134

Correo electrónico: cdanar@gmail.com.co - www.cdanar.gov.co



RECURSOS NECESARIOS

PRESUPUESTO

El presupuesto para el Plan Institucional de Capacitación del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda. se financiará a través de ingresos propios de la empresa, lo que implica que los recursos para cubrir los costos asociados al desarrollo y ejecución del plan provendrán directamente de los ingresos generados por las actividades del centro de diagnóstico automotriz.

Presupuesto para el Plan de Capacitación está diseñado para cubrir todos los aspectos necesarios para la formación continua y el fortalecimiento de competencias del personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.

RECURSOS HUMANOS

Este equipo estará compuesto por instructores, facilitadores y expositores, tanto internos como externos, cada uno con competencias específicas en su área de especialización. El personal involucrado en las actividades de capacitación desempeñará un papel clave en la transmisión de conocimientos y habilidades al personal del centro, lo que permitirá mejorar su desempeño y contribuir al éxito de este.

El equipo de recursos humanos para la capacitación estará conformado por un conjunto diverso de profesionales altamente calificados. Esto incluye a instructores internos, quienes poseen un profundo conocimiento sobre los procesos y las operaciones del centro, y a facilitadores externos, expertos en áreas técnicas o de actualización normativa. Además, el equipo contará con el apoyo de personal especializado en áreas clave, tales como psicología, dirección técnica, seguridad y salud en el trabajo y calidad.

Este enfoque multidisciplinario asegura que los programas de formación sean completos, actualizados y adaptados a las necesidades del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda... La participación de expertos en distintos campos permitirá ofrecer una capacitación integral que abarque tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas y de gestión, preparando a los empleados para enfrentar los retos del sector automotriz y contribuir al crecimiento y la competitividad del centro.



**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO
LTDA.
PLAN DE CAPACITACIONES**

**PL-RH-02
Versión 1
2025-01-20**

INFRAESTRUCTURA

Las actividades de capacitación se llevarán a cabo en espacios adecuados y preparados específicamente para este propósito, los cuales serán proporcionados por la gerencia del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda.

Las instalaciones cuentan con las condiciones necesarias para garantizar una formación eficaz, tanto en aspectos teóricos como prácticos. Esto incluye el acceso a herramientas, equipos, y recursos tecnológicos que faciliten el aprendizaje y el desarrollo de competencias del personal.

NOTA: Todas las Invitaciones que reciba el CDAN en el transcurso del año por parte de los diferentes organismos de capacitación serán estudiadas por gerencia y el comité de capacitación para su respectiva aprobación de acuerdo al presupuesto y necesidades del personal.

Elaborado:	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Diego Caguasango	Tatiana Ibarra	Paula Cárvalho	Juan Carlos Cabrera
Supervisor técnico	Profesional SGSST	Profesional de apoyo Oficina Control Interno	Gerente
Fecha de aprobación	29-01-2025		