

CENTRO DE DIAGNÓSTICO
AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA.



PLAN
INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN





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

Codigo: PL1-RRH
Versión: 2
Fecha: 2025-12-30
Página: 2 de 22

1. 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 de inspección vehicular, siempre con el objetivo de cumplir con las normativas de calidad, seguridad vial y medioambientales.

Desde la gestión del talento humano, la capacitación se concibe como un proceso estructurado y organizado orientado al desarrollo de capacidades en diversas dimensiones: cognitivas, de habilidades y destrezas, y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva de los colaboradores para contribuir de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional. Desde una perspectiva integral, este enfoque se fundamenta en el desarrollo de competencias laborales, entendidas como la articulación de conocimientos, habilidades y actitudes que el trabajador debe poseer, fortalecer y poner en práctica, tanto en su desempeño individual como colectivo, dentro del contexto institucional en el cual se encuentra vinculado.

El Plan Institucional de Capacitaciones tiene como propósito fundamental fortalecer las capacidades de nuestros colaboradores mediante formación continua en áreas clave como la financiera, las últimas tecnologías automotrices, las normativas de seguridad vial, gestión de calidad, atención al cliente, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la gestión documental, garantizando así el cumplimiento de los requisitos técnicos, normativos y organizacionales aplicables al sector.

Este plan se configura como una estrategia integral que busca asegurar la excelencia en la prestación de los servicios, promover la mejora continua de los procesos internos y dar cumplimiento a las exigencias legales y reglamentarias del sector automotriz. A través de un enfoque pedagógico orientado a la práctica, la actualización permanente y la innovación, el CDA Nariño reafirma su compromiso con el desarrollo profesional de su equipo humano, asegurando que cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse con eficiencia, ética y responsabilidad.

Durante el desarrollo del presente año, se implementarán diversas actividades y estrategias de capacitación alineadas con los objetivos estratégicos del CDA Nariño, fortaleciendo el compromiso institucional con la calidad, la mejora continua y la competitividad. El Plan Institucional de Capacitaciones se consolida, así como una herramienta clave para posicionar al CDA Nariño como un referente en el sector automotriz del departamento, garantizando la satisfacción, confianza y seguridad de nuestros clientes y de la comunidad en general.



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

Codigo: PL1-RRH
Versión: 2
Fecha: 2025-12-30
Página: 3 de 22

2. JUSTIFICACIÓN

El Centro de Diagnóstico de Nariño Ltda., conoce la importancia de contar con un equipo de trabajo capacitado y comprometido que alineará su estrategia de desarrollo organizacional con los lineamientos planteados por la Función Pública para el año 2026. 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). 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 2026, 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.



2.1 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 emisiones contaminantes a los vehículos automotores tipo liviano, pesado y motos 4 tiempos.

2.2 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.

3. 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



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

Codigo:PL1-RRH
Versión: 2
Fecha: 2025-12-30
Página: 5 de 22

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. (...)”

Ley 1503 de 2011 (modificada por el Decreto 2106 de 2019): Es la base legal que ordena a las empresas con más de 10 vehículos o personal conductor a implementar un PESV.

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.

4. 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**

Codigo: PL1-RRH
Versión: 2
Fecha: 2025-12-30
Página: 6 de 22

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.



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.

5. 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.



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

Codigo:PL1-RRH
Versión: 2
Fecha: 2025-12-30
Página: 8 de 22

- 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.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

6.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias del talento humano del CDA durante el año 2026, garantizando la conformidad normativa, la mejora continua del servicio, la seguridad y salud en el trabajo, y el desarrollo integral de habilidades técnicas y transversales, alineadas con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación

6.2 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.



- 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.

7. 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.

7.1 Meta.

Capacitar al 95% del personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Nariño Ltda., de acuerdo con las actividades establecidas en este plan.



8. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.

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).

8.1 Tipos y modalidades de capacitación

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 se llevarán a cabo durante el período de prueba de cada funcionario de nuevo ingreso. Asimismo, las jornadas de reinducción se realizarán de manera anual en el mes de octubre, con el propósito de asegurar la adecuada integración del personal y su actualización continua en los procesos y lineamientos institucionales

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,

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	Codigo: PL1-RRH Versión: 2 Fecha: 2025-12-30 Página: 11 de 22
---	---	--

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 la normatividad colombiana vigente.

8.2 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 aprovecharan las que nos competen para complementar los conocimientos del personal de la empresa.

9. 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 recurrirá a la contratación de instituciones especializadas o profesionales

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

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**

Codigo: PL1-RRH
Versión: 2
Fecha: 2025-12-30
Página: 12 de 22

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 a personal operativo:** Se evaluará la mejora en el desempeño del personal operativo mediante indicadores como la precisión de los diagnósticos, la satisfacción del cliente y el cumplimiento de normativas, según el procedimiento PR5-RTM.
 - a) **Precisión de los diagnósticos y cumplimiento de normas:** Por medio de formato de supervisión de actividades y evaluación para personal operativo.
 - b) **Satisfacción del cliente:** Por medio de encuesta de satisfacción al cliente.
- **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.

9.1 Temas de capacitación.

Para el Centro de Diagnóstico Automotor, la definición de los temas de capacitación para la vigencia 2026 se realiza a partir del análisis de los requisitos normativos aplicables, las necesidades de competencia del personal, los riesgos asociados a la operación del servicio de Revisión Técnico-Mecánica y de Emisiones Contaminantes, así como los resultados de auditorías internas, evaluaciones de desempeño para personal operativo según el procedimiento PR5-RTM, supervisiones técnicas y se llevo a cabo una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google Forms, recopilando la percepción de los funcionarios en relación a las capacitaciones propuestas.

En este sentido, los temas de capacitación priorizados responden tanto a los procesos misionales del CDA como a los procesos estratégicos y de apoyo, integrando aspectos técnicos, administrativos, de seguridad y salud en el trabajo, servicio al cliente, ética, integridad, transformación digital y desarrollo de habilidades blandas. Asimismo, se garantiza la alineación con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, fortaleciendo competencias laborales, ciudadanas y organizacionales.

El cronograma de capacitación contempla, entre otros, los siguientes grupos temáticos:

- **Normativa y operación del CDA**, incluyendo la Revisión Técnico-Mecánica, la unificación de criterios operativos, el conocimiento y aplicación de las normas NTC 5375, 5365, 4231, 4983 y 5385, la NTC ISO/IEC 17020 (imparcialidad, independencia y confidencialidad), validación de software y metrología aplicable a los CDA.
- **Fortalecimiento técnico**, mediante capacitaciones en mecánica automotriz, nuevas tecnologías en vehículos y motocicletas (eléctricos, híbridos y bicomcombustible), orientadas a mantener la competencia del personal operativo frente a la evolución del parque automotor.
- **Gestión administrativa y de apoyo**, abordando temas de gestión documental, atención

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**

Código: PL1-RRH
Versión: 2
Fecha: 2025-12-30
Página: 13 de 22

al cliente, logística e inventarios, actualización tributaria, normas contables, información exógena y cierre fiscal.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, con un enfoque preventivo e integral que incluye inducción y reinducción, identificación de peligros y control de riesgos (GTC 45), uso de EPP, ergonomía, riesgos mecánicos, físicos, químicos y psicosociales, planes de emergencia, brigadas, primeros auxilios, prevención de enfermedades laborales y promoción de la cultura de autocuidado.
- **Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)**, incorporando temas de seguridad vial laboral, riesgos viales, factores de riesgo, cultura vial y corresponsabilidad social.
- **Ejes transversales y estratégicos**, tales como paz, derechos humanos, comunicación interpersonal, transformación digital e inteligencia artificial, ciberseguridad, inclusión y diversidad, ética, probidad, antisoborno, contratación estatal, liderazgo, storytelling y uso de plataformas como SECOP II.

El cronograma de capacitación anexo a este plan constituye la guía para la ejecución de las actividades formativas durante el año 2026; no obstante, podrá ser ajustado cuando se identifiquen nuevas necesidades de formación, cambios normativos, introducción de nuevas tecnologías, o cuando se evidencien brechas de competencia derivadas de auditorías internas, evaluaciones de entes acreditadores, autoridades competentes o procesos de mejora continua del Sistema de Gestión.

	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO LTDA. PLAN DE CAPACITACIONES	Codigo:PL1-RRH Versión :02 Fecha: 2025-12-30 Página: 14 de 22
---	---	--

Tabla 1. Cronograma de capacitación

EJE O ÁREA DE CAPACITACIÓN	TEMÁTICA	POBLACIÓN OBJETO	RESPONSABLE DE LA FORMACIÓN	FECHA
NORMATIVA CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR.	Revisión Técnico-Mecánica Procedimientos internos, retroalimentación, unificación de criterios.	Área operativa.	Supervisor Técnico	Febrero-2026
	Normas NTC 5375, NTC 5365, NTC 4231, y NTC 4983 y 5385	Área operativa	Jefe de pista Personal externo	Junio-2026
	Conocimiento y manejo de los documentos del Sistema de Gestión.	Área administrativa, operativa y contratistas.	Supervisor Técnico	Febrero-2026
	Mecánica Automotriz	Área operativa	Personal externo	Mayo-2026
	Nuevas Tecnologías en vehículos y motocicletas (Eléctricos, híbridos, bicomcombustible)	Área operativa	Personal externo	Junio-2026
	Validación de software	Área operativa	Personal externo	Julio-2026
	Metrología aplicable a CDA'S	Área operativa	Personal externo	Agosto-2026
	NTC ISO IEC 17020 Imparcialidad, independencia y confidencialidad.	Área administrativa, operativa y contratistas.	Supervisor Técnico	Marzo-2026
GESTIÓN DOCUMENTAL	Manejo de Archivo y gestión documental	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional interno o externo	Febrero-2026



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

Codigo: PL1-RRH
Versión : 02
Fecha: 2025-12-30
Página: 15 de 22

SERVICIO	Atención al Cliente	Área administrativa, operativa, personal de caja y recepción.	Profesional externo	Marzo-2026
LOGÍSTICA	Gestión de almacenes e inventarios	Auxiliar administrativo.	Profesional externo	Abril-2026
FINANCIERA	Actualización Tributaria	Tesorera Contadora Asistente contable	Profesional externo	Febrero-2026
	Exógena			Marzo-2026
	Cierre fiscal			Octube-2026
	Actualización de normas contables			Febrero-2026
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	Inducción y reinducción en SG-SST	Todos los trabajadores	Responsable SG-SST/ARL.	Enero-2026
	Identificación de peligros y control de riesgos (GTC 45).	Todos los trabajadores	Responsable SG-SST.	Enero-2026
	Uso adecuado de elementos de protección personal (EPP).	Administrativo y operativo.	Responsable SG-SST/ARL.	Febrero-2026
	Salud visual y prevención de fatiga ocular.	Personal administrativo y operativo.	Responsable SG-SST/ARL.	Febrero-2026
	Ergonomía y riesgo biomecánico	Personal administrativo y operativo.	ARL/Profesional externo.	Febrero-2026
	Riesgo eléctrico, bloqueo y etiquetado (LOTO).	Personal operativo y de mantenimiento.	ARL/Profesional externo.	Marzo-2026
	Prevención de accidentes de trabajo, incidentes e investigación de	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST.	Marzo-2026

*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**

Codigo: PL1-RRH
Versión : 02
Fecha: 2025-12-30
Página: 16 de 22

incidentes.				
Plan de emergencias, evacuación y simulacros.	Todos trabajadores.	los	ARL/Profesional externo.	Marzo-2026
Riesgo psicosocial y manejo de estrés.	Todos trabajadores.	los	Psicólogo / ARL	Abril-2026
Comunicación asertiva y convivencia laboral.	Todos trabajadores.	los	Responsable SG-SST	Abril-2026
Cultura de seguridad y autocuidado	Todos trabajadores.	los	Responsable SG-SST/ARL	Abril-2026
Riesgos mecánicos en CDA (Equipos, elevadores, fosos, rodillos).	Personal operativo y supervisores.		Responsable SG-SST/ARL	Mayo-2026
Riesgos físicos (ruido, iluminación, vibraciones)	Personal operativo.		Responsable SG-SST/ARL	Mayo-2026
Liderazgo preventivo en SST	Jefes supervisores.	y	ARL/ Entidad externa.	Mayo-2026
Orden, aseo y señalización.	Todos trabajadores	los	Responsable SG-SST	Junio-2026
Primeros auxilios básicos.	Brigada emergencia	de	ARL/Entidad externa.	Junio-2026
Prevención y control de incendios y manejo de extintores	Brigada emergencias.	de	ARL/Entidad externa.	Junio-2026
Riesgos químicos (gases, vapores, combustibles y residuos peligrosos)	Personal operativo y servicios generales.		ARL/Entidad externa.	Julio-2026



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

Codigo: PL1-RRH
Versión : 02
Fecha: 2025-12-30
Página: 17 de 22

Manejo seguro de herramientas manuales y equipos portátiles	Personal operativo.	Responsable SG-SST	Julio-2026
Equilibrio vida laboral- personal	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Agosto-2026
Prevención de caídas al mismo nivel.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST	Agosto-2026
Prevención de enfermedades laborales	Todos los trabajadores.	Medico laboral/ARL	Septiembre-2026
Prevención del acoso laboral (Ley 1010 de 2006)	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Septiembre-2026
Hábitos y estilos de vida saludable.	Todos los trabajadores.	ARL/EPS	Septiembre-2026
Fatiga laboral y carga mental.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Octubre-2026
Prevención de lesiones por movimientos repetitivos.	Personal operativo y administrativo.	Responsable SG-SST	Octubre-2026
Prevención del consumo de alcohol, tabaco y SPA.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST	Noviembre-2026
Autocuidado en enfermedades respiratorias.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Noviembre-2026
Comportamientos seguros y actos inseguros.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST	Diciembre-2026
Plan estratégico de seguridad vial PESV.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Enero-2026



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

Codigo: PL1-RRH
Versión : 02
Fecha: 2025-12-30
Página: 18 de 22

	Riesgos viales en entorno urbano.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Marzo-2026
	Seguridad vial laboral (rol peatón y pasajero).	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Abril-2026
	Prevención del riesgo vial en desplazamientos en misión.	Trabajadores que realizan desplazamientos ocasionales.	Responsable SG-SST/ARL	Mayo-2026
	Factores del riesgo vial (Fatiga, distracciones).	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Julio-2026
	Cultura vial y corresponsabilidad social.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Agosto-2026
	Normas básicas de tránsito y cultura vial.	Todos los trabajadores.	Responsable SG-SST/ARL	Septiembre-2026
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Comunicación interpersonal	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	Junio-2026
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.	Tecnologías emergentes aplicadas a la gestión pública (Inteligencia artificial).	Área administrativa, jefe de pista y jefe de pista suplente.	Profesional externo	Junio-2026
	Ciberseguridad.		Profesional externo	Julio-2026
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Orientación al servicio	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	Agosto-2026
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO	Sistema de Gestión Antisoborno, Corrupción y Fraude	Área administrativa, operativa y contratistas	Profesional externo	Agosto-2026



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

Codigo: PL1-RRH
Versión : 02
Fecha: 2025-12-30
Página: 19 de 22

PÚBLICO					
HABILIDADES COMPETENCIAS	Y	Contratación estatal (Supervisión de contratos).	Área administrativa, jefe de pista y jefe de pista suplente.	Profesional externo	Septiembre-2026
		Storytelling y liderazgo para Directivos y Coordinadores.			Octubre-2026
		SECOP II.			Octubre-2026
INDUCCIÓN		-Reglamento interno.	Área administrativa, operativa y contratistas	-Jurídica. -Calidad. -RRH. -SST.	Se realiza en el momento de ingreso de cada funcionario nuevo al CDA.
		-Políticas de calidad. -NTC ISO IEC 17020. -Funcionamiento del CDA.			
		-Perfil de cargo. -Misión y visión. -Políticas institucionales.			
		-Normativa vigente correspondiente a SST. -Uso de EPP. -Deberes y Derechos correspondientes a SST. -Comités (Paritario, COPAST, COCOLA) -Planes (Emergencia, PESV)			
REINDUCCIÓN		-Actualización en procedimientos, planes, políticas y manuales. (Cuando aplique). -Actualización en normativa aplicable al CDA o a cada puesto de trabajo. -Actualizaciones de Funciones y	Área administrativa, operativa y contratistas	-Jurídica -Calidad -SST. -RRH	Octubre -2026



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

Codigo: PL1-RRH
Versión : 02
Fecha: 2025-12-30
Página: 20 de 22

responsabilidades.
- Seguridad y salud en el trabajo.

10. RECURSOS NECESARIOS

10.1 Presupuesto.

El presupuesto destinado para la ejecución del Plan de Capacitaciones 2026 del Centro de Diagnóstico Automotor se financiará con recursos propios de la organización, provenientes de los ingresos generados por la prestación del servicio de Revisión Técnico-Mecánica y de Emisiones Contaminantes, así como de las demás actividades autorizadas al CDA.

Los recursos asignados al Plan de Capacitación están orientados a cubrir de manera integral los costos asociados a la planeación, desarrollo, ejecución y evaluación de las actividades formativas, incluyendo, entre otros, honorarios de capacitadores internos y externos, material de apoyo, recursos tecnológicos, logística, desplazamientos, certificaciones y costos administrativos asociados.

La asignación presupuestal se realizará de forma planificada y controlada, priorizando las capacitaciones obligatorias de carácter normativo, técnico y de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin perjuicio de aquellas orientadas al fortalecimiento de competencias transversales, estratégicas y de mejora continua. El uso de los recursos será objeto de seguimiento por parte de la gerencia, garantizando su adecuada ejecución y alineación con los objetivos institucionales.

10.2 Recursos humanos.

Para la ejecución del Plan de Capacitaciones 2026 se contará con un equipo de recursos humanos internos y externos, conformado por instructores, facilitadores y expositores con competencias técnicas y experiencia comprobada en las temáticas a desarrollar.

Los recursos humanos internos estarán integrados por personal del CDA con conocimientos especializados en los procesos misionales y de apoyo, como lo son: responsables de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes de pista y personal administrativo, quienes aportarán su conocimiento del contexto organizacional y normativo.

Adicionalmente, se contará con recursos humanos externos, tales como profesionales especializados, entidades de capacitación, proveedores de equipos, ARL y expertos en áreas específicas como mecánica automotriz, nuevas tecnologías vehiculares, metrología, validación de software, normativa técnica, servicio al cliente, gestión documental, transformación digital, ciberseguridad, liderazgo, inclusión, ética, seguridad vial y salud ocupacional.

Este enfoque multidisciplinario permite asegurar que las actividades de capacitación sean pertinentes, actualizadas y acordes con las necesidades del Centro de Diagnóstico Automotor, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias técnicas, administrativas y comportamentales del personal.

10.3 Infraestructura.

Las actividades de capacitación se desarrollarán en espacios adecuados y debidamente acondicionados, los cuales serán dispuestos por la gerencia del Centro de Diagnóstico Automotor, garantizando condiciones apropiadas para el desarrollo de actividades teóricas y prácticas.

La infraestructura disponible contará con los recursos necesarios para facilitar el proceso de enseñanza–aprendizaje, como lo son las salas de capacitación, áreas operativas del CDA, equipos de cómputo, sistemas audiovisuales, acceso a plataformas digitales, herramientas, equipos de inspección, instrumentos de medición y demás recursos tecnológicos requeridos según la temática a abordar.

Cuando las características de la capacitación lo requieran, se podrá hacer uso de instalaciones externas, plataformas virtuales o espacios proporcionados por entidades capacitadoras, garantizando en todo momento condiciones de seguridad, comodidad y cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión.

10.4 Recursos tecnológicos y materiales

El CDA dispondrá de los recursos tecnológicos y materiales necesarios para el desarrollo del Plan de Capacitaciones, incluyendo software, plataformas virtuales, material didáctico, guías, procedimientos, normativa vigente, registros del Sistema de Gestión y demás documentos de apoyo que faciliten la comprensión y apropiación de los contenidos.

Elaborado:	Revisado:	Aprobado
Firma en documento original	Firma en documento original	Firma en documento original
Supervisora Técnica	Control Interno	Gerencia
Fecha de aprobación:		