

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA-PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 1 de 8

CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CÚCUTA LTDA

PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO

APROBADO:
MEDIANTE ACTA DE COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO No 01 del
30 de enero del 2025

2025

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA- PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 2 de 8

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
2. ALCANCE	3
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3
4. MARCO LEGAL	4
5. RESPONSABILIDADES.....	5
6. EJECUCION DEL PROGRAMA	6
7. CRONOGRAMA	7
8. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	8

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA-PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 3 de 8

1. OBJETIVO

Fortalecer y aportar conocimiento a los colaboradores del CEDAC permitiendo realizar su trabajo de la mejor manera posible

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de las diferentes entidades de apoyo
- ✓ Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa a través del programa de formación y capacitación vigente.

2. ALCANCE

El presente programa es aplicado a todos los colaboradores del CEDAC independiente de forma de contratación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia del año 2025.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINÚA: Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA-PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 4 de 8

ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo

DIMENSIONES DIMENSIÓN DEL HACER: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

DIMENSIÓN DEL SER: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA: Es el conjunto de acciones y procedimientos, mediante el empleo de métodos, técnicas, medios y recursos para planificar, aplicar y evaluar de forma intencional, con el propósito de lograr eficazmente el proceso educativo en una situación de enseñanza-aprendizaje específica

4. MARCO LEGAL

MARCO NORMATIVO	DESCRIPCIÓN
LEY 489 DE 1998	determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, 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

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA-PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 5 de 8

DECRETO LEY 1567 DE 1982

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

LEY 734 DE 2002

de manera especial lo contemplado en el Título IV, Derechos, deberes prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero, Artículo 3, Numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su Artículo 34. Numeral 40, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

LEY 909 DE 2004 DE MANERA ESPECIAL EL ARTÍCULO 15

el cual indica la responsabilidad de las Unidades de Personal de las entidades públicas de diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, y el Artículo 36, que define los objetivos de la Capacitación.

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, que en el artículo 2.2.22.3.13 determina que “la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, bajo los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas”.

LA LEY 2294 DEL 19 DE MAYO DE 2023

“Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

5. RESPONSABILIDADES

GERENTE: suministrar los recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológico para el diseño e implementación del programa

LÍDER DE TALENTO HUMANO: definir y aplicar el programa de capacitación para el talento humano

TODOS LOS TRABAJADORES: participar en las actividades del programa

CONTROL INTERNO Y PLANEACIÓN: hacer seguimiento al cumplimiento del programa

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA-PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 6 de 8

6. EJECUCION DEL PROGRAMA

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

En este sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

TIPOS DE CAPACITACIÓN

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta.

Capacitación Preventiva: 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. Esta 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.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA-PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 7 de 8

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

7. CRONOGRAMA

TEMAS	DOCUMENTO GENERADO (EVIDENCIAS O REGISTROS)	RESPONSABLE	ESTADO												
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Inducción y re inducción	formatos de asistencia y de inducción y reinducción registro fotográfico	Gerente, líder de TH	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			E												
curso de atención al cliente	certificado de competencia / formatos de asistencia registro fotográfico	Gerente, líder de TH	P			1					1				
			E												
Estrategias para mejorar la calidad del cuidado, servicio y Procranistacion	certificado de competencia / formatos de asistencia registro fotográfico	Gerente, líder de TH	P		1										
			E												
Desarrollo de Liderazgo y destrezas como empleados prestadores de servicios.	certificado de competencia / formatos de asistencia registro fotográfico	Gerente, líder de TH	P					1							1
			E												
Brindar a las personas las habilidades necesarias no solo para adaptarse al cambio sino también para prosperar en medio de él	certificado de competencia / formatos de asistencia registro fotográfico	Gerente, líder de TH	P		1					1					
			E												

	PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código:	CEDAC -GA-PL-01
		Versión:	1.0
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:	20-01-2024
		Página:	Página 8 de 8

8. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

AUDITORIA: permite evaluar el cumplimiento de los programas instituciones

RENDICIÓN DE CUENTA E INFORMES PERIÓDICOS: permite suministrar información sobre los avances del programa

ELABORÓ:	APROBÓ:
(FIRMADO EN DOCUMENTO IMPRESO ORIGINAL)	(FIRMADO EN DOCUMENTO IMPRESO ORIGINAL)
JORDAN OSWALDO CARDENAS Secretario de gerencia	MAIRA ALEJANDRA LOPÉZ Gerente
FECHA: 20/01/2025	FECHA: 30/01/2024