EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA - EDUA
RESOLUCIÓN NÚMERO 019 DEL 26 DE ENERO DE 2018

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.018 DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE ARMENIA LTDA EDUA"

EL Gerente de La Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. en uso de sus facultades legales, constitucionales y en especial las que le confieren los estatutos y,

CONSIDERANDO:

Que la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda EDUA, actualizó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, según Decreto Nacional 943 de 2014 Artículo 1° "*Adoptase la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, en el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las entidades y organismos obligados a su implementación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 87 de 1993."*

Que de acuerdo a la estructura de actualización Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA, debe implementar un Plan institucional de formación y capacitación, el cual hace parte del MÓDULO PLANEACIÓN Y GESTIÓN, COMPONENTE TALENTO HUMANO elemento CALIFICACIÓN ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.

Que de acuerdo al diagnóstico elaborado en la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia Ltda. EDUA, referente a las necesidades de formación y capacitación para la vigencia 2018, éste arrojó resultados según las encuestas aplicadas, y se determinan los temas hacia los cuales se debe enfocar el Plan de formación y capacitación.

Que los planes y programas de capacitación se deberán expedir con base en los parámetros y directrices señalados en el Decreto Ley 1567 de 1.998 y el Decreto N°894 de 2017, "*Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*", el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Definición de capacitación: Se entiende por capacitación, el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Artículo 4, Decreto Ley 1567 de 1.998).

Nota: *Denominación 'educación no formal' reemplazada por 'Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano' por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.341 de 26 de julio de 2006*

ARTICULO SEGUNDO: Objetivos de la capacitación. Son objetivos de la capacitación:

a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;

b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;

c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;

d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;

e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

ARTÍCULO TERCERO: Áreas y modalidades de la capacitación: Para efectos de organizar la capacitación, los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

a) Misional o técnica. Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;

b) De gestión. Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El "Plan Institucional de Formación y Capacitación vigencia 2018" de acuerdo a diagnóstico realizado, contendrá los siguientes temas:

RESULTADOS OBTENIDOS ENCUESTAS EN ORDEN DE IMPORTANCIA

N°	Competencias laborales
1	Gestión Documental y archivo
2	Manejo de herramientas informáticas
3	Contratación y supervisión de contratos estatales
4	Manejo programas contables y financieros. Presupuesto público
5	Riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo
6	Proceso de seguimiento a la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF
7	Actualización Modelo Estándar de Control Interno – MECI – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
8	Nueva Ley de obras públicas (Ley 1882 de 2018)
9	Estatuto anticorrupción
10	Sistemas avanzado
11	Código Único Disciplinario
N°	**Competencias comportamentales**
1	Comunicación asertiva
2	Liderazgo y trabajo en equipo
3	Manejo de estrés
4	Relaciones interpersonales
5	Resolución de conflictos
6	Ética del servidor público
N°	**Otras Competencias (opcional)**
1	Atención al cliente
2	Cero papel
3	SIA Observa

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Armenia, Quindío, a los veintiséis (26) días del mes de enero del año dos mil dieciocho (2018).

Original Firmado
JACKSON PELAEZ PEREZ
Gerente

Proyectó y Elaboró: Andrés Mauricio Olarte Valderrama- Director Administrativo y Financiero.
Revisó: Carmen Liliana Salazar _ Directora Jurídica
Aprobó: Jackson Peláez Pérez - Gerente