



Corpoguajira

RESOLUCIÓN **00308** DE

(**15 MAR. 2011**)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE REINDUCCION, CAPACITACION INSTITUCIONAL Y AMBIENTAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2011"

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, CORPOGUAJIRA, en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las que le fueron conferidas en el numeral 8° del artículo 29 de la ley 99 de 1993,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 36 establece que 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.

Que el Decreto 1227 de 2005, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, señala los procedimientos y aspectos a considerar en planes de Capacitación de las entidades públicas.

Que el Decreto 1567 de 1998, en su artículo tercero, literal c, señala que cada entidad formulara con una periodicidad mínima de un año el Plan institucional de capacitación.

Que la Ley 734 de 2002 en los numerales 3 del Artículo 33 dispone que es derecho de los servidores públicos recibir Capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que el Decreto 1228 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2005, dispone en el artículo 16 la participación de la comisión de personal en la formulación del Plan de Capacitación.

Que teniendo en cuenta la ley y los decretos descritos en los considerandos anteriores se hace necesario por parte de la Corporación aprobar el Plan de Reinducción capacitación institucional y ambiental de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA para la vigencia 2011

Que en merito de lo anteriormente expuesto.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Plan de **REINDUCCION CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL Y AMBIENTAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA** para la vigencia del 2011", el cual comprende:

1. INTRODUCCIÓN:

Con el objetivo de garantizar la competencia del personal, La Corporación ha tomado como guía lo establecido en la Ley 909 de 2004, la cual establece que la capacitación del empleado público se encuentra orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, en aras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

De cara al cumplimiento de lo establecido en la Ley y en búsqueda del mejoramiento continuo de los procesos de la Corporación se ha establecido el Plan de Reinducción, Capacitación Institucional y Ambiental de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira para la vigencia del 2011" en el cual se muestran los diversos temas a tratar en las formaciones; dichos temas se consolidaron a partir de las necesidades expresadas por los funcionarios, lo cual nos permitió establecer los objetivos para el fortalecimiento de las competencias en sus tres dimensiones (Saber, Hacer y Ser), buscando así satisfacer los Problemas identificados en cada Funcionario.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo personal y profesional de los funcionarios de la Corporación y de esta manera contribuir al logro de las metas institucionales, basados en la excelencia y mejora continua.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de los grupos de trabajo;
- Promover el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de la ética del servicio público;
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales;
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISION

CORPOGUAJIRA, es la máxima autoridad ambiental en el Departamento de La Guajira, encargada de administrar los recursos naturales renovables y el ambiente, generando desarrollo sostenible en el área de su jurisdicción. Propende por la satisfacción de sus clientes, sin distinción de etnia, ubicación geográfica o condición social, a través de servicios de calidad que involucran la mejora continua.

VISIÓN

CORPOGUAJIRA será destacada nacional e internacionalmente por su gestión y aplicación de la autoridad ambiental, la participación ciudadana y sus aportes al desarrollo sostenible del departamento de La Guajira; consolidándose en el 2019 como la entidad con mayor liderazgo, excelencia y credibilidad pública en la región Caribe.

POLÍTICA DE CALIDAD

Proporcionar igual de oportunidades a toda la comunidad para el acceso a los bienes y servicios ambientales, declarando y formalizado nuestro compromiso con el cumplimiento de los requisitos, el desarrollo sostenible, la satisfacción de las necesidades de los clientes y la mejora continúan

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Administrar efectivamente los recursos naturales renovables y el ambiente
- Incrementar los índices de satisfacción al cliente
- Acrecentar el índice de educación y participación comunitaria en la gestión ambiental de La Guajira
- Garantizar los recursos para la mejora continua

VALORES

Los funcionarios de La Corporación Autónoma Regional de LA Guajira, CORPOGUAJIRA, se compromete a guiar su trabajo y su conducta bajo los valores establecidos en el código de ética de la entidad



Resolución número **00308** 2011

4. **MARCO LEGAL:** La Corporación en cumplimiento de la Constitución Política de 1991, como norma rectora de la legislación colombiana se permite presentar el Plan Institucional de Capacitación y Reinducción de Corpoguajira para el año 2011

La ley 909 de 2004, en su artículo 36 indica que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientado al desarrollo de sus capacidades.

El decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, señala los procedimientos y aspectos a considerar en el plan de capacitación de las entidades públicas.

El Decreto 1228 de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en el artículo 16, el cual dispone la participación del Comité de Personal en el Plan de Capacitación.

El Decreto 1567 de 1998, en el artículo 3 literal C señala que cada entidad formulara con una periodicidad mínimo de un año su plan institucional de capacitación.

El Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y establece la obligación de las entidades públicas de identificar las necesidades de capacitación de sus funcionarios de manera colectiva e individual.

Decreto 1599 de aplicación del Modelo Estándar de Control Interno.

La ley 872 de 2003 por la cual se crea el Sistema de Gestión de Calidad

Decreto 4110 de 2004 el cual reglamenta la Ley 872 y se adopta el Sistema de Gestión de Calidad en las Entidades Públicas.

La Ley 734 de 2002 en el artículo 33 numeral 3 dispone que es un derecho de los servidores públicos recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

5. **ANÁLISIS DEL PLAN DE DE REINDUCCION, CAPACITACION INSTITUCIONAL Y AMBIENTAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2011"**

El Plan de Reinducción, capacitación es uno de los pilares fundamentales de la Corporación, por tanto es llamado a satisfacer las necesidades y debilidades de los funcionarios, incrementando la competencia del personal, la calidad y la excelencia laboral de la Corporación, además se actualizarán los conocimientos referentes a los cambios realizados en la cultura organizacional y en el entorno en que se desenvuelve la Corporación.

La metodología utilizada para la aplicación de las directrices y los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Corporación, fue participativa, donde se revisaron las dificultades o problemas de los funcionarios, continuando con el cruce de necesidades por procesos, teniendo en cuenta los objetivos. De igual manera se utilizaron como insumos el informe de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno y los hallazgos reportados por la Contraloría General de la República., la comisión de personal fueron determinantes en todo el proceso de elaboración del plan .

El Plan de Reinducción, capacitación está encaminado a coadyuvar en el exitoso cumplimiento y desarrollo del manual de funciones y competencias laborales vigente, además es un soporte activo para alcanzar las metas institucionales plasmadas en el Plan de Acción "PA" y se basa en las necesidades de los funcionarios, para lograr el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales

6. **MODALIDAD DE CAPACITACIÓN**

Para la consecución de las metas trazadas en lo referente al plan de Reinducción, capacitación institucional y ambiental se proponen las siguientes modalidades.

MODALIDAD DE CAPACITACION	INTENSIDAD HORARIA
Conferencias y congresos	Mínimo 20 horas
Seminarios y Seminarios - Taller	De 15 a 40 horas
Cursos	Entre 40 a 80 horas
Diplomados	Entre 80 a 160 horas
Inducción y Reinducción:	Mínimo entre 15 a 40 horas
<ul style="list-style-type: none"> • Instrucción • Charlas • Prácticas • Conversatorios • Dinámicas de grupos • Actualizaciones 	De 1 hasta 20 horas
Intercambios interinstitucionales:	De 1 hasta 20 horas
<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de observación • Participación de equipos de trabajo, por tareas. • Resolución de casos de alcance general. • Teleconferencia 	De 1 hasta 20 horas
Otras formas:	No hay asignación específica de tiempo
<ul style="list-style-type: none"> • Exposiciones o exhibiciones • Visitas a otras entidades (Benchmarking) • Integraciones con técnicas de outdoors 	No hay asignación específica de tiempo

6.1. Estrategias pedagógicas.- Los programas de formación y capacitación que se realicen en desarrollo de este Plan estarán orientados a fortalecer las competencias de los servidores públicos; que sean un medio eficaz para la obtención de logros definidos; que estimulen el afianzamiento de valores y actitudes; que favorezcan el desarrollo de capacidades y habilidades e identifiquen características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje, entre otros.

De esta manera, los criterios para definir las acciones que facilitarían la formación y el aprendizaje deben basarse en el análisis socio cultural y educativo de los empleados de CORPOGUAJIRA, que permita definir con pertinencia la conceptualización de los temas, su comprensión y su aplicación en el *qué hacer*.

6.2. Estrategias alternativas.- Con el propósito de lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y disminuir los costos, se contempla la realización de eventos de formación y capacitación a través de acuerdos y alianzas estratégicas con otras entidades (públicas y privadas).

Otra alianza estratégica alternativa que se aplicaría en este Plan es la de participar y utilizar la Red interinstitucional de apoyo a la formación y capacitación en el sector público, que pertenece al Sistema Nacional de Capacitación y que coordina el Departamento de Capacitación de la ESAP., así como también, las entidades del Sistema de Seguridad Social, como la Administradora de Riesgos Profesionales Positiva Compañía de seguros y las respectivas Empresas Promotoras de Salud (EPS) donde se encuentran afiliados los empleados.

Teniendo en cuenta que la Corporación cuenta con los recursos logísticos (Auditorios, Video Beam etc.) para el desarrollo de las capacitaciones se evaluarán las conveniencias económicas y de calidad para desarrollar capacitaciones en la Sede

De igual manera, en lo que sea conveniente para los objetivos planteados, se utilizará el portafolio de servicios de la ESAP y las ofertas de entidades capacitadoras, públicas y privadas.





Corpoguajira

Resolución número **1200308** 2011

7. INDICADORES

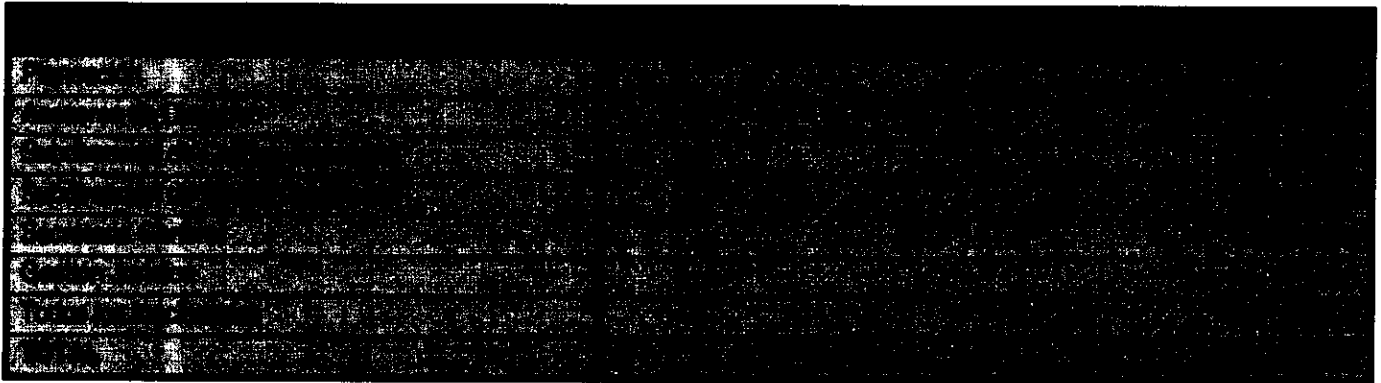
El desempeño de una empresa debe medirse en términos de resultados, los resultados se expresan en indicadores de gestión, los cuales a su vez son una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño de la Corporación frente a sus objetivos en lo referente a la Gestión del Talento Humano.

Los indicadores establecidos para medir la eficacia, eficiencia y efectividad del plan de Reinducción, capacitación institucional de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira son:

1. Numero de capacitaciones realizadas x100/ capacitaciones programadas
2. Número de horas hombre de capacitación

8. PRESUPUESTO

El valor asignado para el presupuesto al plan de Reinducción, capacitación institucional y ambiental de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira es de Cien Millones de pesos m/l (\$100'000.000) para el año 2011.



ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Riohacha, a los **15 MAR. 2011**

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

ARCESIO JOSE ROMERO PEREZ
Director General

Proyecto: Luz M. G. *[Signature]*
Reviso: J. G. *[Signature]*