

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

RESOLUCIÓN No. **0712**
(**28 ABR 2017**)

"Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE – CARDIQUE-, en uso de sus facultades legales y en especial las otorgadas por el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en el título VI capítulo I artículo 36 parágrafo; establece: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que los planes de bienestar deben organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento en su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el artículo 19 del Decreto N° 1567 de 1998, señala: "las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

Que en artículo 30 del precitado Decreto establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 34 del Decreto N° 1567 de 1998, dispone: "El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis (6) de los incentivos señalados en el artículo 33 del mismo Decreto".

Que el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, establece: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

RESOLUCIÓN No.

0712

(28 ABR 2017)

"Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

Que el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 expresa: "La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera".

Que el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, establece que 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.

Que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, en su interés de mantener una organización integrada por personas motivadas y comprometidas con la misión de la entidad, mediante una estructura eficiente, debe adoptar y ejecutar un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la Corporación.

Que por lo anterior, se hace necesario crear y asignar funciones al Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación como instrumentos de gestión, para los funcionarios de la Corporación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Crear el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, que estará conformado por los siguientes miembros:

1. El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE o quien haga sus veces.
2. El Subdirector Administrativo y Financiero.
3. El Profesional Especializado del área de Recursos Humanos.
4. Los dos (2) representantes de los empleados en la Comisión de Personal.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
CARDIQUE**

RESOLUCIÓN No. **0712**
(**28 ABR 2017**)

"Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

PARAGRAFO: El Profesional Especializado del área de Recursos Humanos se encargará de realizar las funciones de Secretario del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

ARTÍCULO SEGUNDO: Quórum mínimo para que el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos pueda deliberar y decidir es de tres (3) miembros y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes. En caso de empate se postergará la decisión para la próxima sesión y si el empate persiste se tomará como negada la petición.

ARTÍCULO TERCERO: Son funciones del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos las siguientes:

1. Seleccionar anualmente al mejor empleado y los mejores equipos de trabajo de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE y dirimir el empate si se da el caso.
2. Definir los criterios y orientar al Profesional Especializado del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en el diseño y evaluación participativa del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la entidad.
3. Gestionar con otras entidades u otros organismos apoyo para la ejecución de los Planes de Incentivos.
4. Establecer los mecanismos o estrategias de motivación de los funcionarios para la participación en equipos de trabajo.
5. Realizar el seguimiento y verificación del cumplimiento con base en los indicadores de impacto que se obtengan de los beneficiarios del plan para realizar las respectivas acciones de mejoramiento.
6. Establecer las acciones de mejoramiento del Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE, después de realizar la evaluación del mismo.

ARTÍCULO CUARTO: Serán funciones del Secretario del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, las siguientes:

1. Convocar las reuniones ordinarias o extraordinarias, cuando se requiera.
2. Presentar al Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el orden del día en cada sesión, acompañando los documentos pertinentes.
3. Elaborar el acta correspondiente a cada reunión.
4. Comunicar a los interesados las decisiones del Comité y el procedimiento a seguir.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
CARDIQUE**

RESOLUCIÓN No. 0712
(28 ABR 2017)

"Por medio de la cual se crea el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se definen sus funciones y se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

ARTÍCULO QUINTO: Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos año 2017, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte de la misma.

ARTÍCULO SEXTO: Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Capacitación año 2017, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, cuyo texto se anexa al presente acto administrativo y hace parte del mismo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia, acorde con las decisiones que adopte el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.




ARTÍCULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás que le sean contrarias.

28 ABR 2017

Dado en Cartagena de Indias D.T., a los

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


OLAFF PUELLO CASTILLO
Director General

Proyecto: Liliana Sánchez Salvador
Aprobó: Sayde Escudero Jaller 
Aprobó: Juan Manuel Guzmán Herrera
Aprobó: Melquicedet Calderón Ibáñez 
Aprobó: Darily Doria Yepez 



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo, Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.
ABRIL 2017**



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"

Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394

www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Para tal fin la Corporación desarrollará programas de capacitación y formación dentro de las políticas que establezca el departamento Administrativo de la Función Pública, conforme a las normas que regulan la materia.

Nuestros empleados desarrollaran sus capacidades laborales, 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.

El mundo contemporáneo nos exige mayor preparación y conocimientos en el área donde nos desempeñamos, con el propósito de mejorar, optimizar, nuestro desempeño corporativo, por tal motivo y conforme a las leyes que regulan la materia, la entidad ha creado programas de desarrollo cognitivo, de formación y capacitación para las diferentes áreas que maneja la Corporación.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"

Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4667

www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co

Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

I. GENERALIDADES.

1.1. NATURALEZA JURÍDICA

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique -CARDIQUE-, nace con la expedición de la ley 99 de diciembre de 1993, por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el sector público encargado de la Gestión y Conservación del Medio Ambiente y los Recursos Naturales Renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones.

La Corporación es un ente corporativo de carácter publico, integrada por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica; dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, siendo la máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción.

1.2 MISION

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique -Cardique-, en su área de jurisdicción como máxima autoridad ambiental encargada de administrar el ambiente y los recursos naturales, propende por el desarrollo sostenible con enfoque ecosistémico en sus tres (3) ecorregiones: Canal del Dique, Marino Costera - Cuenca Ciénaga de La Virgen y Montes de María, mediante la planificación, gestión y ejecución de planes, programas y proyectos ambientales, utilizando su capacidad técnica, tecnológica, humana e investigativa.

1.3 VISION

Ser reconocida en la Región Caribe Colombiana por su efectiva gestión ambiental en su jurisdicción, incentivando en sus tres (3) ecorregiones una actitud de cambio frente al uso, conservación, recuperación y mejoramiento de los servicios ecosistémicos, con un sentido de compromiso generacional de manera participativa y concertada, que afiance a mediano y largo plazo el desarrollo sostenible.

- 2 -



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4:
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

II. JUSTIFICACIÓN

El diseño de un plan que direcciona el aprendizaje organizacional conforme a la misión y visión institucional, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos, tomando como referente las solicitudes hechas sin incurrir en acciones contingenciales y gastos que no vayan encaminados al mejoramiento organizacional de la Institución. De tal forma, que la inversión de recursos para educación formal o no formal, sea establecida bajo criterios específicos determinados a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto destinado para capacitación, dando como resultado el manejo óptimo de los recursos disponibles para tal fin.

Una formación y capacitación congruente con las necesidades de la Institución propende con la tenencia de una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que una ampliación en su nivel formación lo condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño laboral y calidad de vida.

El plan de capacitación está encaminado a que el servidor se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que este se destaque en la realización de sus funciones y dé aportes sustanciales en proyectos o ideas estratégicas. Este proyecto puede edificar las bases para que la gestión de los organismos competentes de la institución, siempre responda a la conceptualización de la planificación respectiva, del tal modo que cualquier acción o actividad realizada para dar curso al proceso de aprendizaje organizacional, este enmarcada en los lineamientos establecidos en un plan derivado de las necesidades e intereses institucionales.



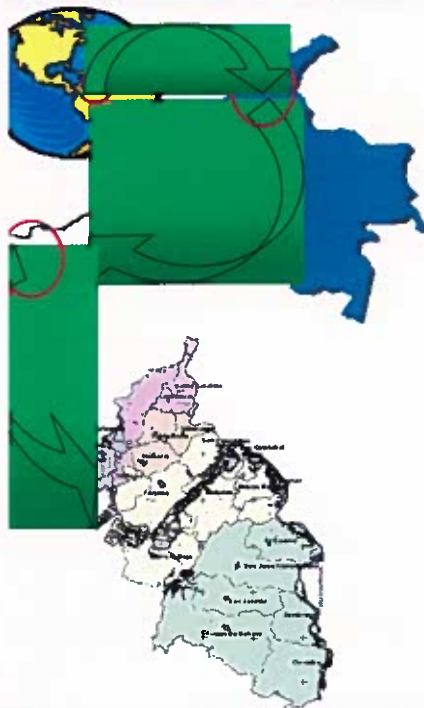
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

III. ORGANIGRAMA



4

Ubicación Geográfica



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4669
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

IV. MARCO NORMATIVO Y LEGAL

El marco normativo en el cual se fundamenta la capacitación de los funcionarios de la Corporación es el siguiente:

-Constitución Política. En su artículo 53 reza: La ley correspondiente tendrá en cuenta por los menos los siguientes principios mínimos fundamentales. "(...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario".

-Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 señala: Artículo 10. "Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos."

Artículo 36. "La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley"

5

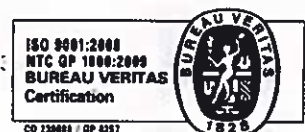
Artículo 43. "Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados."

-Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la 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"

-Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

...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 la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

-Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998, se destaca lo siguiente:

Título V: Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos

Capítulo I Sistema nacional de capacitación.

Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales 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.

6

Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga 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 cuenta la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

Artículo 66: "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004..."

-Ley 1064 de julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación-

Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano



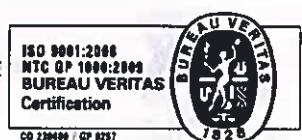
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

-Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

-Resolución 440 de Noviembre /2008 Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

-GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

-Circular Externa N° 100-004 del 26 de abril del 2010. Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los empleados públicos. DAFP



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

V. FASES DEL DISEÑO

5.1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

Este Plan Institucional de Capacitación, se orienta a contribuir al logro de todos los objetivos del Plan de Acción 2016 – 2019 de la entidad, cumpliendo con las exigencias/retos y/u oportunidades de mejora que implican este tipo de actividades para el desarrollo formativo de los funcionarios de la Corporación.

5.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS

El presente diagnóstico de necesidades de aprendizaje prioritarias para la entidad, se realizó a través del envío de los formatos establecidos para que lo diligenciaran los jefes y coordinadores en cada una de las diferentes dependencias, y luego realizarán el consolidado y lo enviarán a la oficina de recursos humanos, para que esta oficina en compañía de la comisión de personal elaborara el Plan.

5.3. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN

5.3.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar las competencias laborales de los (as) funcionarios (as) de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - Cardique, para ejercer una excelente gestión ambiental en los Municipios que hacen parte de su jurisdicción.

5.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Orientar la capacitación y formación de los empleados públicos con el propósito de desarrollar 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.
- Formular nuevos planes y programas de capacitación para lograr objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
- Diseñar los programas de capacitación y formación de la entidad de acuerdo a los lineamientos legales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Promover programas que permitan desarrollar de manera eficaz la formación profesional, técnica y especializada de los empleados que requieran de tales programas.



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

5.4. DEFINICIONES

5.4.1. COMPETENCIA

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

5.4.2. CAPACITACIÓN

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

5.4.3. FORMACIÓN

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

5.4.4. EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

5.4.5. EDUCACIÓN INFORMAL

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

5.4.6. EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

5.5. META

La meta de este plan está encaminada a dar cumplimiento al objetivo principal y a los objetivos específicos plasmados en el mismo.

5.6. INDICADOR

El indicador de este plan es el que está determinado para el proceso de gestión de talento humano dentro del sistema de gestión de calidad, que se mide con el total de procesos capacitados entre el total de procesos de la Corporación por 100%; con el fin de mirar la efectividad de las acciones ejecutadas.

5.7. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Los PAE que se deben formular para la ejecución de este PIC, con los respectivos jefes de cada área, se relacionan en el anexo No. 1.; la formulación de estos PAE deben realizarla los correspondientes jefes, con los lineamientos establecidos por el DAFP y la asesoría de la oficina de recursos humanos y la comisión de personal.

Específicamente, para cada uno de estos PAE deben definir los objetivos de aprendizaje, las actividades de aprendizaje, los recursos necesarios para realizarlas, así como el cronograma de ejecución.

10

De igual forma, a los jefes de estos PAE les corresponde dirigir al equipo de aprendizaje de cada uno para que se generen a satisfacción de las instancias internas competentes los productos resultantes del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje propuestos, con las respectivas evidencias de aprendizaje.

5.8. ESTRATEGIAS

5.8.1. POBLACIÓN OBJETO

- Formación Colectiva.
- Formación Personalizada.

5.8.2. MODALIDAD DE CAPACITACIÓN

- Curso
- Seminarios, Talleres
- Diplomados
- Especialización
- Maestrías



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

5.8.3 ESTRATEGIAS CONCEPTUALES

- Se debe alcanzar la Profesionalización del Empleo Público, para garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- Se debe fomentar el desarrollo de competencias laborales, lo cual está determinado por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- El enfoque de la formación debe estar basado en Competencias: "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

5.8.4 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICOS

- La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- Valoración de los Aprendizajes: consiste en que el funcionario obtenga un aprendizaje a su propio ritmo, a través de reuniones de análisis, ejercicios de observación, apoyado en material didáctico como folletos, videos y libros.
- El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aún cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

5.8.5. ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS

- Alianzas Estratégicas: Como la Corporación en la actualidad ha celebrado Convenios Interadministrativos con universidades del país, se buscará la realización de eventos de capacitación con estas entidades para lograr los objetivos de este plan de capacitación.

Las entidades con las cuales es posible realizar acuerdos son:

- ✓ Universidad Tecnológica de Bolívar
- ✓ ARL Colmena
- ✓ Fondos de Pensión
- ✓ Expositores Independientes



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

- La entidad va a utilizar el Banco de Capacitaciones del SENA.

5. 9. PRESUPUESTO

Las fuentes de financiación de este plan de capacitación son los recursos asignados en el presupuesto de la entidad para este concepto en la actual vigencia.

5.10. PROGRAMACION DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Después de realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación de cada una de las Dependencias de la Corporación, de definir los objetivos y las estrategias del plan institucional de capacitación, se procedió a realizar la programación del Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2017.

Lo anterior se puede observar en el anexo No. 2 Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2017.

5.11. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para lograr que el plan de capacitación y formación se desarrolle de manera optima, se implementaran las siguientes medidas de autocontrol, control, seguimiento y evaluación:

- Los funcionarios que reciban la capacitación deberán presentar constancia de permanencia y certificación de calificaciones de sus respectivos estudios.
- Cada funcionario que participe en los procesos de capacitación deberá expresar sus ideas para mejorar los procesos del plan, a través del punto de vista de lo experimentado.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DELCANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

13

A N E X O S



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4:
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE - CARDIQUE

CONSOLIDADO PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE



VIGENCIA 2017

ANEXO 1

DEPENDENCIA	No. DE PROYECTOS
DIRECCION Y MEJORA CONTINUA	1
COMUNICACIÓN Y PRENSA	1
PLANEACIÓN ESTRATEGICA	1
PROCESO DE LICENCIAMIENTO, PERMISOS Y TRAMITES AMBIENTALES	1
PROCESO DE GESTION AMBIENTAL	1
LABORATORIO CALIDAD AMBIENTAL	1
CONTRATACION	1
GESTIÓN TALENTO HUMANO	1
GESTION DE INFRAESTRUCTURA	1
GESTION DOCUMENTAL	1
GESTION CONTABLE Y FINANCIERA	1
EVALUACION Y CONTROL	1
CONTROL DISCIPLINARIO Y SANCIONATORIOS AMBIENTALES	1
TOTAL PAE	13



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE - CARDIQUE
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2017

ANEXO 2



DEPENDENCIA	TEMAS	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	FECHA	NUMERO DE PARTICIPANTES					TOTAL NUMERO DE PARTICIPANTES	TOTAL COSTOS Y GASTOS
				A	B	C	D	E		
DIRECCION Y MEJORA CONTINUA	ACTUALIZACION NORMATIVA AMBIENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	2				3	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1	1			2	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVA SECRETARIAS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO				1		1	FINANCIADO
	ACTUALIZACION SCSST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1			2		3	GRATUITOS
	NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1			2		3	GRATUITOS
	SEGURIDAD VIAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO				1		1	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3	1	2		7	GRATUITOS
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3	1	2		7	GRATUITOS
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2				2	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA COMUNICACION Y PRENSA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2					2	FINANCIADO
COMUNICACION Y PRENSA	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2					2	FINANCIADO
	ACTUALIZACION SCSST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2					2	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2					2	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA ORDENAMIENTO TERRITORIAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	5				6	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVIDAD AMBIENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	9				10	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVIDAD GESTION DE RIESGO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1				1	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVIDAD SIG	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	10		4		15	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVIDAD FORMULACION DE PROYECTOS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3				3	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVA CONTRATACION E INTERVENTORIAS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1					1	GRATUITOS
	ACTUALIZACION METODOLOGIA MGA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1					1	FINANCIADO
PLANEACION ESTRATEGICA	ACTUALIZACION EN PROYECT	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1					1	FINANCIADO
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	10		4		15	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	10		4		15	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SCSST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	10		4		15	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	10		4		15	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA EVALUACION DE IMPACTO AMBIENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	8					8	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVA EVALUACION Y SEGUIMIENTO AMBIENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		6				6	FINANCIADO
	ACTUALIZACION TASACION DE MULTAS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	13					13	FINANCIADO
	ACTUALIZACION LEGISLACION FORESTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2	3				5	FINANCIADO
	ACTUALIZACION GIRH	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5	2	3			10	FINANCIADO
PROCESO DE LICENCIAMIENTO, PERMISOS Y TRAMITES AMBIENTALES	ACTUALIZACION NORMATIVA HIDRAULICA DE PRESAS Y CORALES	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5					5	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVA APROVECHAMIENTO RESIDUOS SOLIDOS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5					5	FINANCIADO
	ELABORACION DE INFORMES Y CONCEPTOS TECNICOS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	7	2	3			12	FINANCIADO
	CODIGO GENERAL DEL PROCESO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	6				7	FINANCIADO
	ACTUALIZACION LEGISLACION AMBIENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	6				7	FINANCIADO
	ACTUALIZACION EN POSCONFLICTO LEY DE PAZ	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	6				7	FINANCIADO
	INFORMATICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2	3			5	GRATUITOS
	REDACCION	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5	2	3			10	GRATUITOS
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2	11	4	5		22	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2	11	4	5		22	GRATUITOS
COMPRENSION LECTORA	ACTUALIZACION SCSST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2	11	4	5		22	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2	11	4	5		22	GRATUITOS
	PLANEACION ESTRATEGICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	3					3	FINANCIADO
	REDACCION	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	3					3	FINANCIADO
	COMPRENSION LECTORA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	3					3	FINANCIADO
	LEGISLACION AMBIENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	3					3	FINANCIADO



CARDIQUE

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE - CARDIQUE
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

VIENEGIA 2011



ANEXO 2

DEPENDENCIA	TEMAS	MODALIDAD DE CAPACITACION	FECHA	NUMERO DE PARTICIPANTES					TOTAL NUMERO DE PARTICIPANTES	TOTAL COSTOS Y GASTOS
				A	B	C	D	E		
PROCESO DE GESTION AMBIENTAL	EDUCACION AMBIENTAL PARTICIPACION Y COMUNICACION	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3				3	FINANCIADO
	INSCRIPCION PUNAP	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3				3	FINANCIADO
	ACTUALIZACION AREAS PROTEGIDA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3				3	FINANCIADO
	LEY GESTION DOCUMENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		1		2	GRATUITOS
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		3		6	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		3		6	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		3		6	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		3		6	GRATUITOS
	TOMA DE MUESTRAS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		12				13	FINANCIADO
	VALIDACION METODOS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		12				13	FINANCIADO
LABORATORIO CALIDAD AMBIENTAL	SERVICIO AL CLIENTE	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		14		3		18	FINANCIADO
	BUENAS PRACTICAS DE LABORATORIO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		14		3		18	FINANCIADO
	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		14		3		18	FINANCIADO
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		14		3		18	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		14		3		18	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		14		3		18	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		14		3		18	GRATUITOS
	CONTRATACION ESTYAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	FINANCIADO
	CONTRATACION USUARIO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2				2	FINANCIADO
	EXCEL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2		2		4	GRATUITOS
CONTRATACION	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2		2		4	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2		2		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2		2		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2		2		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION LEGISLACION CARRERA ADMINISTRATIVA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2		2		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION GESTION DOCUMENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		2		2		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SIAM	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		1		2	FINANCIADO
	ACTUALIZACION LEGISLACION LABORAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		1		2	FINANCIADO
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		2		5	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		2		5	GRATUITOS
GESTION TALENTO HUMANO	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		2		5	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		3		2		5	GRATUITOS
	ACTUALIZACION PCT	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		1		2	FINANCIADO
	ACTUALIZACION NORMATIVA ALMACEN	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		1		2	FINANCIADO
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		2		3	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		2		3	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		2		3	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		2		3	GRATUITOS
	ACTUALIZACION GESTION DOCUMENTAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	FINANCIADO
	ACTUALIZACION QUEJAS Y RECLAMOS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	FINANCIADO
GESTION DOCUMENTAL	EVALUACION LEGISLACION ARCHIVISTICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION PRESUPUESTO PUBLICO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION PRESUPUESTO PUBLICO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGGST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS
	ACTUALIZACION PRESUPUESTO PUBLICO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO		1		3		4	GRATUITOS



CARDIQUE

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE - CARDIQUE
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2017

ANEXO 2



DEPENDENCIA	TEMAS	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	FECHA	NUMERO DE PARTICIPANTES					TOTAL NUMERO DE PARTICIPANTES	TOTAL COSTOS Y GASTOS
				A	B	C	D	E		
GESTION CONTABLE Y FINANCIERA	SIIF NACION	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	1				2	FINANCIADO
	CHIP CGR	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	1				2	GRATUITOS
	REDACCION	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	2				3	GRATUITOS
	NICS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	2					2	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA TESORERIA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1					1	GRATUITOS
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5	4	3			12	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5	4	3			12	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGSST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5	4	3			12	GRATUITOS
	ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	5	4	3			12	GRATUITOS
	CONTROL INTERNO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
EVALUACION Y CONTROL	TALENTO HUMANO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
	PRESUPUESTO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
	CONTRATACION ESTATAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
	FINANZAS PUBLICAS	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
	SEGURIDAD SOCIAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
	DERECHO ADMINISTRATIVO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
	GESTION FISCAL	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3				4	FINANCIADO
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3	1			5	GRATUITOS
	SOCIALIZACION ACTUALIZACION CODIGO DE ETICA	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3	1			5	GRATUITOS
	ACTUALIZACION SGSST	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3	1			5	GRATUITOS
ACTUALIZACION NORMATIVA SGC	DIFERENTES MODALIDADES	DURANTE EL AÑO	1	3	1			5	GRATUITOS	

