

mipg

2019

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL EPA**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

## TABLA DE CONTENIDO

1. <b>Introducción</b> .....	2-3
2. <b>Marco Conceptual</b> .....	4-5
3. <b>Marco Institucional</b> .....	6-7-8-9
4. <b>Marco Operativo y Legal del Plan de Capacitaciones</b> .....	10-11
5. <b>Marco General del Plan de capacitaciones</b> .....	12-13
6. <b>Programa de Capacitaciones 2019</b> .....	14
7. <b>Requerimiento y Priorización de capacitación año 2019</b> .....	15-16
8. <b>Recomendaciones Finales</b> .....	17-18

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

## INTRODUCCION

En el sector público colombiano se define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (La ley 1064 de 2006 modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano), 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 a nivel nacional, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral (Art. 4° Decreto 1567 de 1998).

La Ley 909 de 2004, en su artículo 36 reglamenta los objetivos de la capacitación de los empleados públicos y 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 y el mejoramiento en la prestación de los servicios” y que “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”.

El Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con esta.

De acuerdo a la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento de la Administración Pública DAFP y la ESAP, definen los Planes Institucionales de Capacitación como el “conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública”

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual el Departamento administrativo de la Función Pública, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la Entidad por medio de las

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

capacitaciones, programas; priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Es por esto que al iniciar un nuevo año es preciso estructurar y planear adecuadamente el plan de capacitación, para lo cual es necesario tener en cuenta los diferentes componentes que permitan construir un esquema de trabajo alineado, coherente, participativo que sea flexible a los cambios del entorno y que atienda todas las necesidades de formación y entretenimiento identificados en el diagnóstico de necesidades de Capacitación de los servidores públicos del Establecimiento Público Ambiental, con el propósito de apoyar el desarrollo humano orientado básicamente al fortalecimiento de todas aquellas habilidades presentes en los funcionarios que les permitirá no solamente un crecimiento laboral dirigido al incremento de la productividad sino también al establecimiento e interiorización de competencias humanas que implican dar un mayor alcance y sentido al desempeño de sus funciones.

El Establecimiento Público Ambiental EPA - Cartagena dando cumplimiento a lo anteriormente establecido, toma como una de sus referencias la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, la cual tiene como propósito establecer pautas para la formulación de planes institucionales de capacitación, fortaleciendo las dimensiones del saber, hacer y ser, incorporando el aprendizaje organizacional entendido como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

## MARCO CONCEPTUAL

En Aplicación al artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el título I del Decreto ley 1567 de 1998. Y teniendo en cuenta que el Sistema Nacional de Capacitación establece que las entidades públicas deben formular anualmente su Plan Institucional de Capacitación, se tomó como referencia los parámetros del Gobierno Nacional, establecidos en la Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual presenta una estructura en dos partes:

1. Marco normativo, con el fin de orientar a las entidades públicas en la elaboración de sus planes Institucionales de capacitación.
2. Las cinco fases para el diseño del Plan de formación y capacitación como son:
  - Diagnóstico de necesidades. (Encuesta – auditorías internas y externas)
  - Diagnósticos de objetivos
  - Estrategias
  - Programación con base en las tareas temáticas y presupuesto
  - Control, seguimiento y evaluación del plan.

Para la identificación de las necesidades de formación y capacitación, se contó con la participación de la Planta de personal del EPA – Cartagena, a los que se les aplicó encuesta y teniendo en cuenta también las necesidades de cada dependencia y con estos resultados, se desarrolló el presente plan de capacitación

Alcance: El presente Plan de Capacitación es de aplicación para el personal de carrera administrativa, provisional y de libre nombramiento y remoción que labora en el EPA – Cartagena en cumplimiento al proceso de inducción y re inducción.

En este orden de ideas, queda claro que el activo más importante del Establecimiento, por un lado es la riqueza intelectual de sus miembros y por otro la capacidad de reproducir sus conocimientos. En la actualidad, los procesos de capacitación son un factor verdaderamente importante para el desarrollo de las Autoridades Ambientales; en ese sentido la Subdirección Administrativa y Financiera del Establecimiento Público Ambiental desarrolla el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, con lo que ha diseñado el Plan de Capacitaciones 2019 sobre la base de potenciar las competencias de los funcionarios del EPA-Cartagena.

Entonces, teniendo en cuenta los requerimientos expresados por el personal técnico, profesional y directivo del Establecimiento Público Ambiental, el esfuerzo corporativo estará enfocado a las siguientes áreas:

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

- ✓ Gestión y Planificación Ambiental.
- ✓ Gestión Pública y Financiera
- ✓ Legislación Ambiental.
- ✓ Control Interno.
- ✓ Sistemas de Gestión
- ✓ Perfeccionamiento Técnico y Operativo.
- ✓ Sistemas de Información
- ✓ Gestión documental.
- ✓ Identidad Corporativa y Clima Organizacional.

Finalmente, vale la pena tener en cuenta que la estructura de capacitaciones que aquí se plantea se encuentra enmarcada en el Decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

## MARCO INSTITUCIONAL

El Establecimiento Público Ambiental EPA-Cartagena, constituido mediante los acuerdos 029 de 2002 y modificado por el Acuerdo 003 de 2003, se le otorgó facultades en materia de Autoridad ambiental en el perímetro urbano del Distrito de Cartagena, siendo así la entidad responsable de ejercer el control y monitoreo sobre los recursos naturales y medio ambiente del Distrito Turístico y Cultural. La naturaleza jurídica del EPA-Cartagena, es ser un establecimiento público del orden Distrital adscrito al despacho del Alcalde con independencia en materia jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio e independiente.

La estructuración y desarrollo de la gestión ambiental implica la consolidación del Establecimiento como Autoridad Ambiental, lo que se concibe como el proceso a través del cual se debe garantizar la sostenibilidad y mejoramiento continuo de la cantidad y calidad de los recursos naturales y del ambiente en el área de jurisdicción. Para este fin, resulta necesario ejercer de manera idónea funciones características de las autoridades ambientales, tales como: Seguimiento y control, Administración y manejo ambiental y Educación Ambiental.

**Funciones de Seguimiento y Control**, consiste en la observación, vigilancia y control continuo de las tendencias y comportamientos ambientales de todos aquellos factores y/o agentes de afectación ambiental. Esta función requerirá de mayores medios materiales y humanos para su desarrollo efectivo, por lo tanto, es fundamental que el EPA disponga de los mecanismos técnicos y operativos adecuados para llevarla a cabo, se deben implementar los procesos, procedimientos y mecanismos adecuados para la atención de quejas, reclamos, que permitan sancionar a los infractores.

**Función de Administración y Manejo Ambiental**, entendida como aquella que se ocupa de los temas relacionados con los recursos naturales y ambientales, siendo sinónimo de prevenir posibles impactos, organizar y aplicar métodos y tareas conducentes a minimizar esos impactos, coordinar y controlar las actividades antrópicas tendientes a la mitigación o corrección de los mismos.

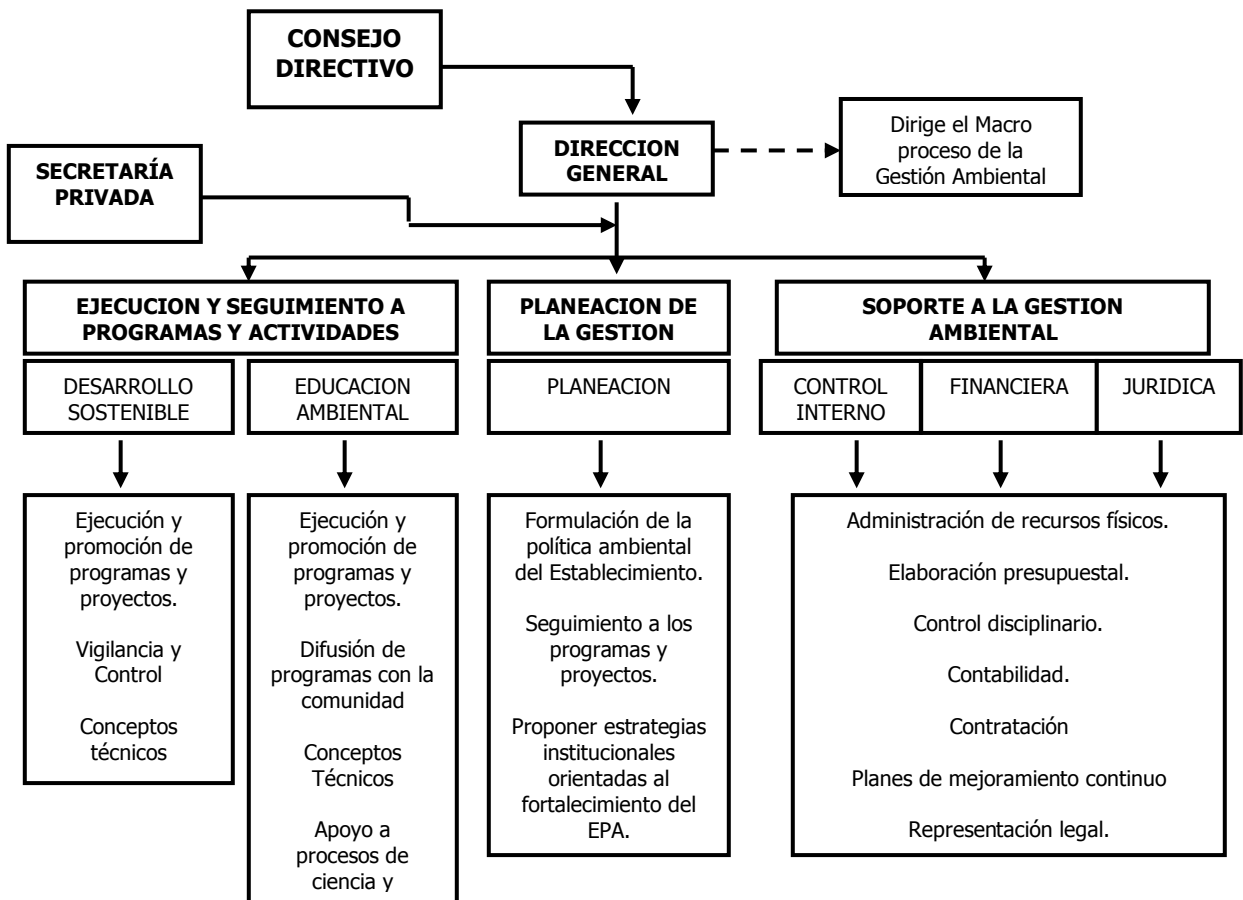
**Funciones de Educación Ambiental**, la educación, el aumento de la conciencia ciudadana y la capacitación, son transversales en todas las áreas de la gestión ambiental del EPA; este proceso será posible con la participación activa y coadyuvante de los diferentes sectores de la sociedad, cuya respuesta estará condicionada al desarrollo y adquisición continua de una cultura ambiental.

Para la ejecución de las anteriores funciones, el EPA-Cartagena, adopta una estructura orgánica conformada por un Consejo Directivo como órgano máximo de dirección; un

Director General que ejerce como representante legal de la entidad; y tres Subdirecciones (Técnico de Desarrollo Sostenible, Investigación y Educación Ambiental y Financiera y Administrativa). El Director cuenta con unas instancias de apoyo y asesoría que son: la Oficina Asesora de Control Interno, la Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora Jurídica.

Las áreas funcionales de Planeación y Jurídica están bajo la responsabilidad de Oficinas Asesoras en los dos temas referenciados, el área operativa bajo la responsabilidad de la Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible y el área administrativa y financiera bajo la Subdirección Financiera y Administrativa.

**Diagrama Funcional EPA-Cartagena**



A partir de esta estructura funcional, EPA-Cartagena propone el logro de su Misión y Visión Institucional.



	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

### **Misión.**

Ser una entidad pública del orden distrital encargada de administrar y orientar el Ambiente y los recursos naturales renovables que propicia acciones que propenden por la conservación, restauración y desarrollo sostenible, propendiendo por una mejor calidad de vida y aseguramiento del desarrollo sostenible garantizando así la participación de la comunidad y los criterios y participación ciudadana.

### **Visión.**

EPA Cartagena, para el año de 2020 se consolidara como la autoridad ambiental del distrito de Cartagena, generando cambios de actitud en la comunidad sobre el uso de los recursos naturales y del medio ambiente, construyendo participativamente un desarrollo sostenible para garantizar calidad de vida en la población y liderando procesos de desarrollo mediante la gestión ambiental planificada y concertada con los actores sociales.

Sin embargo, la ejecución de estas actividades se enmarca dentro de los retos y restricciones institucionales, los cuales limitan y condicionan el actuar del Establecimiento, y al mismo tiempo enmarca las líneas a desarrollarse en este plan de capacitaciones.

### **Retos Ambientales**

Al iniciar esta administración se identificaron diferentes retos institucionales y ambientales, en virtud de los cuales se formularon los objetivos corporativos del EPA-Cartagena, tomando como referentes los objetivos del Plan Distrital de Desarrollo 2016-2019 articulados a la Política Nacional Ambiental, a los objetivos Sectoriales de Ministerio de Ambiente a y Desarrollo sostenible.

Los retos identificados se plantean a continuación:

- Iniciar un proceso de fortalecimiento Institucional, orientado a la consolidación del EPA como autoridad ambiental dentro del perímetro urbano de la ciudad de Cartagena.
- Implementar un programa de ordenamiento ambiental del distrito de Cartagena, haciendo énfasis en el manejo integrado de zonas costeras y de áreas protegidas urbanas.
- Realizar un constante monitoreo y control de la calidad ambiental del distrito por medio de la institucionalización de un sistema de monitoreo ambiental.
- Fomentar al interior de los diferentes sectores productivos la implementación de la política de producción más limpia.
- Implementar un plan de educación ambiental orientado a la información y

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

sensibilización de la comunidad con respecto a la importancia de un construir un medio ambiente sano, de forma tal que se constituya en un apoyo a las actividades operativas del EPA.

- Formular e implementar un Plan Institucional de Capacitaciones que permita dotar al capital humano del Establecimiento de las herramientas necesarias y suficientes para asumir de manera eficiente las competencias al EPA atribuidas.

El Plan Institucional de Capacitaciones del Establecimiento Público Ambiental se elabora en orden de fortalecer el desarrollo institucional en el marco de los retos ambientales, sociales y financieros que se plantean en el complejo entorno urbano de la ciudad de Cartagena de Indias D.T. y C.

## MARCO OPERATIVO Y LEGAL DEL PLAN DE CAPACITACIONES

### Capacitación

La capacitación es un proceso de mejora continua, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de la institución, la capacitación no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos y los resultados institucionales. Un proceso que pretende eliminar las diferencias existentes entre aquello que un empleado puede ofrecer a partir de sus habilidades, experiencias y aptitudes acumuladas y aquello que es exigido por su ocupación laboral.

El Plan de Capacitación es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la organización, en materia de cualificación y desarrollo de las personas a las que va dirigido. Además está orientado a colaborar al logro de los objetivos de la institución.

Capacitar implica proporcionar al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y diestro en la ejecución de su propio trabajo. Esos conocimientos pueden ser de varios tipos y pueden enfocarse a diversos fines individuales y organizacionales.

La capacitación comprende procesos relacionados con educación no formal y es definida como “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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral....”

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración (ESAP), han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación donde su propósito principal ha sido de orientación, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, asesoría, seguimiento y control.

El marco normativo que sustenta la capacitación en los organismos públicos es el siguiente: **Decreto 1567 de agosto 5 de 1998**, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 3 “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulara con una prioridad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del plan Nacional de Formulación y Capacitación” y demás disposiciones específicas de capacitación.

El Decreto 1227 de 2005, regula el Sistema de Capacitación y Estímulos, los planes de capacitación, los programas de Bienestar Social y los planes de incentivos.

La Ley 909. 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.  
 ... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguiente:...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 “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a proporcionar su eficiencia personal, grupal y organizacional.

El Decreto 1083 de 2015 que compila todos los reglamentos del sector de Función Pública.

### **Bienestar Social – Educación Formal**

Según lo previsto en el artículo 16 en concordancia con el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 el Sistema de Estímulos se expresará en programas de bienestar social e incentivos, que diseñará cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

## MARCO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACIONES

### OBJETIVOS

#### Objetivo General.

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la encuesta aplicada en el mes de enero de 2019, Promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.

#### Objetivos Específicos.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias la política de capacitación para la planeación del Plan Institucional de Capacitación 2019
- Desarrollar con equidad, las capacidades y eficiencia del Recurso Humano.
- Que cada una de las subdirecciones y oficinas asesoras del Establecimiento, sean eficientes, solventes y mejoren su incidencia en la dinámica institucional, lo que se verá reflejado en el entorno ambiental de la ciudad de Cartagena.
- Reforzar la labor institucional del Establecimiento al momento de asumir las competencias ambientales, a partir del fortalecimiento de la capacidad operativa de los empleados de EPA-Cartagena.
- 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.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.
- Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- Consolidar alianzas estratégicas que permitan la ejecución de los cursos, talleres y seminarios de capacitación de manera costo eficiente.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

### PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2019

Tal cómo fue mencionado, a partir de las consideraciones planteadas anteriormente en el Marco Institucional, Legal y Operativo, el EPA-Cartagena considera que las áreas de profundización temática para la vigencia 2019 debe concentrarse en los temas de:

- Gestión y Planificación Ambiental.
- Gestión Pública y Financiera
- Legislación Ambiental.
- Control Interno.
- Sistemas de Gestión
- Perfeccionamiento Técnico y Operativo.
- Sistemas de Información
- Gestión documental.
- Identidad Corporativa y Clima Organizacional.

Dentro de este esquema de fortalecimiento Institucional resultan prioritarias las fortalezas con las que cuenta actualmente la entidad en materia de personal el cual tiene capacidades y conocimientos para cumplir con lo programado en el Plan de Capacitaciones lo anterior genera valor para los funcionarios, profesionales y directivo del Establecimiento.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades realizado a través de la encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad se pudo evidenciar los resultados que se encuentran propuestos en el siguiente cuadro:

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

**REQUERIMIENTOS Y PRIORIZACION DE CAPACITACION AÑO 2019  
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL**

<b>AREA</b>	<b>NECESIDADES DE CAPACITACION</b>	<b>SERVIDORES PUBLICOS QUE REQUIEREN LA CAPACITACION</b>	<b>PROCESOS Y SERVICIOS QUE SE VAN A MEJORAR</b>
<b>Subdirección Administrativa y Financiera</b>	Actualización Tributaria Seminario Contable Congreso Contable Manejo Integral de los Recursos Públicos Gestión de Tesorería Seminario de la Nueva Ley de Presupuesto Publico 2019 Excel para la gestión de tesorería y mayor eficacia de los recursos Capacitación y actualización legal en SGSST. Actualización COPASST. Atención con Calidad de los clientes. Manejo de archivo (elaboración tablas documentales, series y subseries), ISO 9001, ISO 14001 Ley 99. Gestión Documental. Actualización Talento Humano y Clima Organizacional	Subdirector de Oficina, Profesionales Universitarios y Técnico	<b>Procesos misionales, actividades operativas de la Oficina Epa Cartagena</b>
<b>Oficina Asesora de Planeación</b>	Índice de Calidad Urbana Sistema Integrado de Gestión de Calidad Formulación de Proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA). Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión Sistema de Información Geográfica. Gestión Documental.	Jefe Oficina de Planeación	<b>Procesos misionales y estratégicos EPA-Cartagena</b>
<b>Subdirección de Investigación y Educación Ambiental</b>	Cambio Climático seguimiento Manejo de Residuos Solidos Conservación Ambiental Biodiversidad Ciudad do del Magle Recursos Hidricos Gestión Documental. Gestión de Riesgo.	Subdirector de Oficina, Profesionales Especializados Profesionales Universitarios Y técnicos	<b>Actividades misionales y operativas de la Oficina, y la gestión del EPA-Cartagena</b>
<b>Oficina Asesora Jurídica</b>	Licenciamientos (actualización). Contratación Estatal (Actualización). Permisos de Vertimientos Emision Admosferica Plan de Contingencia	Jefe Oficina Asesora Profesional Especializado y Universitario	<b>Actividades misionales y operativas de la Oficina, y la gestión del EPA-Cartagena</b>
<b>Subdirección Técnica de</b>	Actualizacion de Normatividad Ambiental (Aire, Ruido - Suelo Manejo de Residuos Hospitalarios (actualización). Manejo de Aguas residuales.	Directivos Profesionales Especializados	

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

<b>Desarrollo Sostenible</b>	Certificaciones Ambientales a nivel Internacional, Nacional, Regional y Local. Servicio Ambiental del arbolado autóctono (CO2 y emisión de oxígeno). Respel. Ética. Conservación Auditiva. Gestión Documental (Actualización). Manejo de Archivo. Política de Gestión Ambiental.	Profesionales Universitarios y Técnicos	<b>Procesos misionales y actividades operativas del EPA-Cartagena</b>
<b>Oficina Asesora de Control Interno</b>	X Congreso Nacional de Control Interno Control Interno de Gestión	Jefe Oficina Asesora	<b>Procesos de evaluación y seguimiento del EPA Cartagena</b>

Estas capacitaciones, de manera global cubrirán a todo el personal del establecimiento. Pero de manera específica cada uno de los temas será abordado por el personal encargado de estas actividades en cada una de las Subdirecciones y Oficinas Asesoras del Establecimiento Público Ambiental.

La selección del personal profesional y técnico que se beneficiará de las capacitaciones se realizará teniendo en cuenta las consideraciones legales anteriormente señaladas en el Marco Operativo y Legal del Plan.

Para la vigencia 2019, se pretende dar continuidad a las capacitaciones desarrollados durante la vigencia 2018. En este sentido, es necesario continuar con las labores de fortalecimiento a la Gestión Administrativa y Financiera, Gestión Ambiental y Soporte Legal

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

## RECOMENDACIONES FINALES

Este Plan de Capacitaciones resulta claro en cuanto a las líneas de formación para el personal del Establecimiento Público Ambiental. No obstante, el éxito de este depende en gran medida de asumir en forma estratégica los perfiles aquí delineados.

En este sentido resulta fundamental generar alianzas interinstitucionales con otras autoridades ambientales miembros del SINA (Sistema Nacional Ambiental), y recurrir a estas, para apoyar las capacitaciones a desarrollar por EPA-Cartagena. Estas capacitaciones podrán realizarse con el apoyo de las Corporaciones Autónomas de la Costa Atlántica; por lo que es importante estrechar los lazos institucionales entre las diferentes CARS.

Igualmente, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible, en su calidad de órgano rector del SINA, tiene la responsabilidad de realizar periódicamente jornadas de capacitación y actualización en temas relacionados con la gestión y manejo ambiental. Por esto, EPA-Cartagena debe estar atento a las convocatorias que a este respecto realice el MADS, y asistir con el personal que se considere pertinente.

Así mismo, el MADS se encuentra en la obligación de asesorar a EPA-Cartagena, y a las demás corporaciones autónomas en los temas que sean requeridos por los miembros del SINA. Con respecto a esto, el Establecimiento, debe aproximarse de manera más directa al ministerio, así como a las entidades de apoyo del SINA para concretar asesorías y capacitaciones. Estas jornadas, deben ser apoyadas y patrocinadas por la institución interesada por medio de incentivos económicos y logísticos (tiquetes de avión, hospedaje, medios audiovisuales, etc.).

Por otra parte, el Distrito de Cartagena, por intermedio de la Escuela de Gobierno, organiza seminarios, talleres y cursos de capacitación dirigidos a las diferentes oficinas y secretarías del distrito. EPA-Cartagena siempre se ha vinculado activamente a estos eventos, los cuales aunque en su mayoría no tratan puntualmente los aspectos ambientales, si abordan aspectos generales de la administración pública (control interno, contabilidad, finanzas públicas, gestión pública, contratación, etc.) que indudablemente redundarán en el buen desempeño administrativo y operativo del Establecimiento.

De otro lado, el Establecimiento puede recurrir a diferentes oficinas públicas que en virtud de sus funciones pueden apoyar la labor realizada por EPA-Cartagena. En este sentido es posible apoyarse en la Secretaría de Planeación Distrital para la realización de capacitaciones en formulación y evaluación de proyectos de inversión, o en la Contraloría Distrital para la realización de cursos en el tema de control interno, o bien en la Oficina Jurídica entre otras dependencias distritales.



	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Fecha: enero de 2019
		Versión:02
		Código: EC14

Adicionalmente contamos con las capacitaciones que nos brinda la Administradora de Riesgos Laborales (ARL.) en su programa anual de formación que se implementa de acuerdo a los lineamientos de la normatividad en Seguridad y Salud en el trabajo.

Finalmente, el Establecimiento, cuenta entre sus gastos de funcionamiento con el cual posibilitará la contratación de seminarios y talleres de capacitación, los cuales ajustándose a los temas aquí señalados, posibilitarán el fortalecimiento institucional del Establecimiento Público Ambiental, y con esto, propiciará una gestión ambiental más eficiente en el perímetro urbano de la ciudad de Cartagena. Para la realización de estos cursos EPA-Cartagena, debe recurrir a Universidades, Centros de Investigación y Capacitadores Privados Profesionales.