

CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE
DEL URABÁ
CORPOURABA



32-05-08-001-2007

PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008



*PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008*

Versión 2

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá

COMITÉ DE DIRECCIÓN

GABRIEL CEBALLOS ECHEVERRI

Director

JOSÉ DOMINGO NAVARRO ALZATE

Subdirector de Planeación y Ordenamiento Territorial

ARBHEY MOLINA

Subdirector Jurídico – Administrativo

HAROLD ENRIQUE TRIANA

Subdirector de Gestión y administración Ambiental

ARIOSTO MILAN MOSQUERA

Jefe Oficina de Control Interno

32-05-08-001-2007



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO INSTITUCIONAL	4
1.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	5
1.2 MISIÓN.....	5
1.3 VISIÓN	5
1.4 POLÍTICA DE CALIDAD.....	6
1.5 OBJETIVOS DE CALIDAD	6
1.6 OBJETIVO DE LA ADMINISTRACIÓN	6
1.7 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
1.8 PRINCIPIOS ORIENTADORES PAT.....	7
1.9 JURISDICCIÓN POLÍTICO ADMINISTRATIVA	7
1.9.1 Subregión Caribe:	8
1.9.2. Subregión Centro:.....	8
1.9.3. Subregión Nutibara:.....	8
1.9.4. Subregión Urrao:.....	8
1.9.5. Subregión Atrato:.....	8
2. NATURALEZA JURÍDICA	10
2.1 PRINCIPALES FUNCIONES	10
2.2 OBJETO MISIONAL	12
3. OBJETIVO DEL PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	12
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
4. SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	13
4.1 POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO.....	13
4.2 MARCO LEGAL.....	14
4.3 FUNDAMENTOS DEL SISTEMA	14
4.4 POLÍTICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO.....	14
4.5 OPERATIVIDAD DEL SISTEMA	15
5. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO ...	15
5.1 COMITÉ SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	15
5.2 COMITÉ TÉCNICO INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO.....	16
5.3 MECANISMOS DE COORDINACIÓN.....	16
6. VARIABLES	16
6.1 RECURSOS TECNICOS	16
6.2 RECURSOS MATERIALES	17
6.3 RECURSOS FÍSICOS	17
6.4 RECURSOS FINANCIEROS.....	18
6.5 RECURSOS DELTALENTO HUMANO	18
PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	
BIBLIOGRAFIA	

	<p><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</i> <i>2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

INTRODUCCIÓN

El mejoramiento de la Gestión Pública en el marco de un Estado Comunitario concentra sus esfuerzos en la recuperación de la legitimidad a través de la lucha contra la corrupción; en el fomento de la intervención de los ciudadanos en las distintas fases de la gestión y niveles de la administración; en la descongestión de las actividades para facilitar y agilizar los asuntos administrativos; en el establecimiento de un sistema de empleo público basado en el mérito, desarrollando acciones tendientes a elevar en forma integral las potencialidades de los servidores; y en el desarrollo de entidades y organismos que cumplan su objetivo a través de formas organizacionales y estructurales flexibles que permitan incorporar prácticas gerenciales dirigidas al mejoramiento continuo.

En este contexto, el Sistema de Desarrollo Administrativo se convierte en un instrumento valioso de gestión que contribuye a imprimir criterios de productividad, eficiencia, optimización de recursos, fomento de la austeridad en el gasto y fortalecimiento de la planeación administrativa, en las instituciones públicas.

Este documento se convertirá en un instrumento para el mejoramiento de la entidad, en el marco de las políticas de desarrollo administrativo:

- Desarrollo del Talento Humano Estatal
- Gestión de la Calidad
- Democratización de la Administración Pública
- Moralización y transparencia en la administración pública
- Rediseños Organizacionales
-

Es esencial el compromiso de todo el personal de CORPOURABÁ, para que el Plan de Desarrollo sea todo un éxito.

1. MARCO INSTITUCIONAL

	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

1.1 RESEÑA HISTÓRICA

CORPOURABA, fue creada como un Establecimiento Público Descentralizado, mediante el **artículo 24 de la LEY 65 del 26 de diciembre de 1.968**, con el nombre de: “**Corporación Regional de Desarrollo de Urabá**”.

Su propósito inicial fue resolver la aguda crisis de servicios públicos generada por el impresionante crecimiento demográfico de la zona de Urabá, esto en atención a la importancia de la explotación bananera y al intenso proceso de colonización en la zona.

Mediante el **Decreto Extraordinario 1100 del 2 de julio de 1.969** (reformado por el Decreto Extraordinario 3452 del 17 de diciembre de 1.983), se reglamentó el funcionamiento de la Corporación para ese entonces; en él se dotó a **CORPOURABA** de Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Patrimonio Independiente, y se le adscribió al Ministerio de Agricultura, de conformidad con lo dispuesto por los Decretos 2420 y 3130 de 1.968.

1.2 MISIÓN

Como autoridad ambiental de los municipios de jurisdicción, ejecutora de la Política Nacional Ambiental, propicia el Desarrollo Regional Sostenible con participación ciudadana con participación social.

1.3 VISIÓN

 <p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>	<p><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</i> <i>2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

CORPOURBA se verá a largo plazo posicionada en el liderazgo de la administración y la inversión ambiental en los municipios de la jurisdicción y promotora del desarrollo sostenible a nivel regional.

1.4 POLÍTICA DE CALIDAD

La Corporación para el Desarrollo Sostenible de Urabá CORPOURABA, responsable de administrar, proteger, conservar y recuperar los recursos naturales, renovables y del ambiente, en procura del desarrollo sostenible en la jurisdicción, se compromete a prestar sus servicios de forma oportuna, eficaz, transparente y con equidad en la inversión ambiental y cumplir con las disposiciones legales, mediante el desarrollo de las competencias de talento humano, el mejoramiento continuo de la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad y la participación comunitaria.

1.5 OBJETIVOS DE CALIDAD

- Mejorar la oportunidad de los tramites ambientales
- Mejorar el seguimiento y monitoreo de los tramites ambientales
- Incentivar la participación comunitaria en los trámites y proyectos
- Fortalecer el talento humano de la corporación para el mejoramiento del servicio

1.6 OBJETIVO DE LA ADMINISTRACIÓN

Administrar y ejecutar dentro del área de su jurisdicción, las políticas, planes, programas y proyectos sobre el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible.

1.7 OBJETIVOS ESPECIFICOS

	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

- Establecer agendas y alianzas estratégicas con los sectores y actores de carácter local, regional y nacional para fortalecer la gestión ambiental regional.
- Orientar la inversión ambiental del SINA en la jurisdicción hacia la generación de empleo y mejoramiento de la calidad de vida de la población.
- Generar una cultura institucional a través del servicio del mejoramiento continuo, con transparencia y equidad en los procesos y procedimientos institucionales.
- Constituir procesos y espacios de participación, comunicación, formación y capacitación comunitaria para fortalecer la gestión ambiental a nivel local y regional.
- Incrementar la capacidad de gestión en el campo de la cooperación internacional en coordinación con el SINA.
- Articular la gestión corporativa con las políticas ambientales internacionales, nacionales y regionales.
- Integrar los trámites ambientales y procesos administrativos con la agenda de conectividad del gobierno

1.8 PRINCIPIOS ORIENTADORES PAT

Participación comunitaria, la eficiencia institucional, la cooperación horizontal, el desarrollo y la planificación regional concertada, encaminados al mejoramiento de las condiciones ambientales y del hábitat humano de la jurisdicción.

1.9 JURISDICCIÓN POLÍTICO ADMINISTRATIVA

 <p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>	<p><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</i> <i>2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

La jurisdicción de Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá CORPOURABÁ, comprende 19 municipios del departamento de Antioquia, en una extensión de 1.906.485 hectáreas, con 629.851 habitantes, el 2.3% de la población es indígena y el 24.4% es afro colombiana. Cuenta con cinco subregiones:

1.9.1 Subregión Caribe:

Ubicada en la parte norte de la jurisdicción, ocupa la llanura costera, comprende los municipios de Arboletes, San Juan de Urabá, Necoclí y San Pedro de Urabá.

1.9.2. Subregión Centro:

Ubicada en el pie de monte de la Serranía de Abibe y el valle del río León, tiene una extensión de 580.413 hectáreas, comprende los municipios de Turbo, Chigorodó, Carepa y Mutatá.

1.9.3. Subregión Nutibara:

Conformada por los municipios de Dabeiba, Peque, Uramita, Frontino, Cañasgordas, Abriaquí y Giraldo, en un área de 460.852 hectáreas.

1.9.4. Subregión Urrao:

Con una extensión de 274.333 hectáreas del municipio de Urrao.

1.9.5. Subregión Atrato:

Comprende los municipios de Murindó y Vigía del Fuerte, localizados en la margen oriental del valle aluvial del río Atrato en un área de 293.112 has.

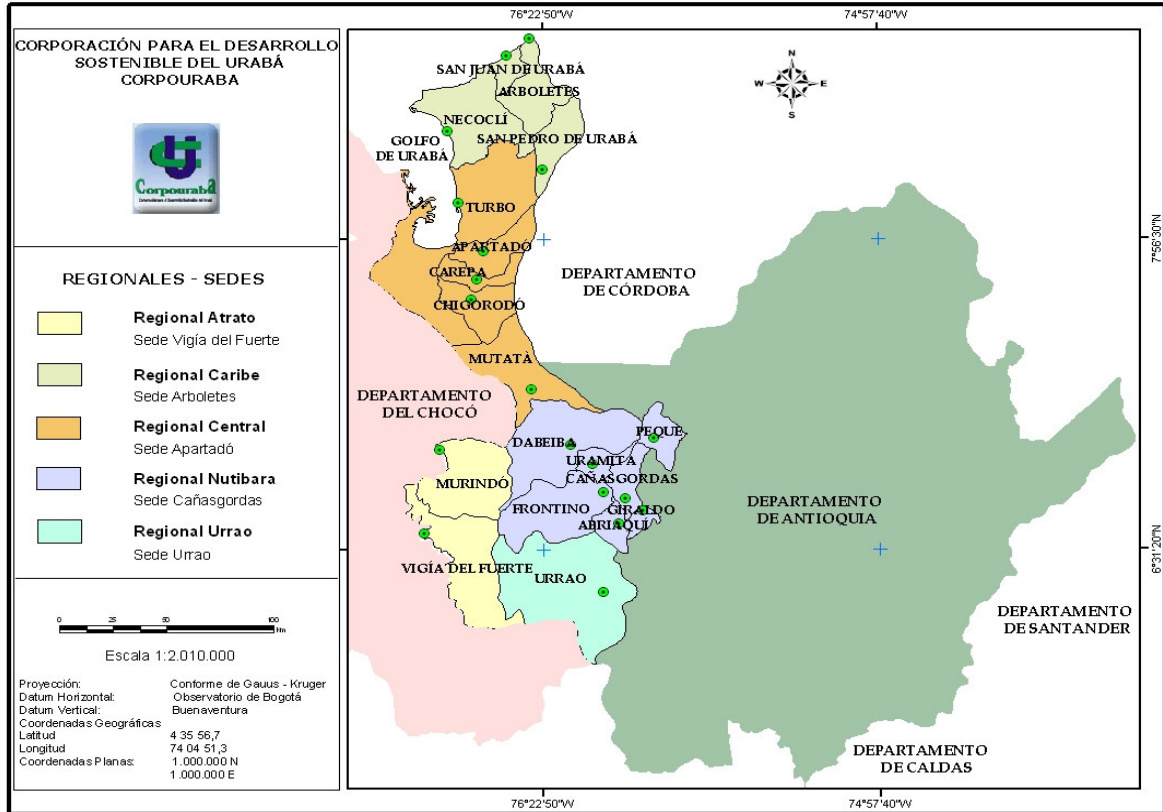
MAPA DE LA JURISDICCIÓN DE CORPOURABA



PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008

Versión 2

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá



	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

2. NATURALEZA JURÍDICA

La corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá –CORPOURABA-, ente Corporativo de carácter público del Orden Nacional, creado por la Ley 65 de 1.968 y transformado por la Ley 99 de 1.993, enmarca su accionar dentro del siguiente contexto jurídico.

Por su parte el artículo 23 de la Ley 99 de 1993, dispuso que las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible:

"Son entes corporativos de carácter público, creados por la ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente...".

2.1 PRINCIPALES FUNCIONES

1. Ejecutar las políticas, planes y programas nacionales en material ambiental definidos por la Ley aprobatoria del Plan Nacional de Desarrollo y del Plan Nacional de Inversiones o por el Ministerio del Medio Ambiente, así como los del orden regional que le hayan sido confiados conforma a la ley, dentro del ámbito de su jurisdicción.
2. Ejercer la función de máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción, de acuerdo con las normas de carácter superior y conforma

	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

a los criterios y directrices trazadas por el Ministerio del Medio Ambiente.

3. Promover y desarrollar la participación comunitaria en actividades y programas de protección ambiental, de desarrollo sostenible y de manejo adecuado de los recursos naturales renovables
4. Coordinar el proceso de preparación de los planes, programas y proyectos de desarrollo medio ambiental que deban formular los diferentes organismos y entidades integrantes del Sistema Nacional Ambiental (SINA) en el área de su jurisdicción y en especial, asesorar a los Departamentos, Distritos y Municipios y en sus programas y proyectos en materia de protección del medio ambiente y los recursos naturales renovables, de manera que se asegure la armonía y coherencia de las políticas y acciones adoptadas por las distintas entidades territoriales.
5. Participar con los demás organismos y entes competentes en el ámbito de su jurisdicción, en los procesos de planificación y ordenamiento territorial a fin de que el factor ambiental sea tenido en cuenta en las decisiones que se adopten.
6. Celebrar contratos y convenios con las entidades territoriales, otras entidades públicas y privadas y con las entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la defensa y protección del medio ambiente y los recursos naturales renovables, con el fin de ejecutar de mejor manera alguna o algunas de sus funciones, cuando no correspondan al ejercicio de funciones administrativas.

	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

2.2 OBJETO MISIONAL

CORPOURABA tiene como objeto Promover la conservación y el aprovechamiento de sostenible de los recursos bióticos y abióticos de la región de Urabá, fomentando la integración de las comunidades tradicionales que habitan en la región y de sus métodos ancestrales de aprovechamiento de la naturaleza al proceso de conservación, protección y aprovechamiento de los recursos, así como dar cumplimiento y aplicación a las disposiciones legales vigentes expedidas por el Ministerio de Ambiente Vivienda y desarrollo Territorial.

3. OBJETIVO DEL PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Promover un proceso permanente de evaluación y ajustes para fortalecer los planes de trabajo internos de la Corporación, que permitan la aplicación eficiente del gasto público, la optimización de los beneficios institucionales económicos y sociales de inversión a la democratización y a la participación ciudadana, a la transparencia en el manejo de de los recursos públicos y a la promoción de una gestión coeficiente, así como el desarrollo del Talento Humano al servicio del Medio Ambiente.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer y/o mejorar los mecanismos de coordinación con las entidades que conforman el sector ambiental.

Fomentar una cultura de servicio público que enfatice el interés colectivo, que permita el cumplimiento de los principios que regulan la función pública ambiental

 <p>Corpourabá Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>	<p style="text-align: center;"><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p style="text-align: center;"><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

Adelantar procesos de racionalización de trámites y procedimientos que permitan mejorar las relaciones con el cliente interno y externo y elevar el nivel de eficiencia en la gestión administrativa.

Fortalecer el talento humano vinculado a la Corporación y promover acciones dirigidas a mejorar competencias, compromiso institucional y desempeño individual.

Adelantar procesos permanentes de ajuste a los procesos de gestión y desarrollo institucional.

4. SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

El Sistema de Desarrollo Administrativo es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional. (Ley 489 de 1998, Art 15). Se deben encaminar las entidades del Estado a trabajos con calidad.

4.1 POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Son el conjunto de orientaciones que inducen procesos de modernización en la gestión organizacional y funcional de la Administración Pública para el fortalecimiento de los niveles de gobernabilidad y legitimidad del Estado. (Decreto 3622 de 2005, Art 4). Las políticas deben considerar al estado de manera integral

	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

4.2 MARCO LEGAL

Ley 489 de 1998 artículo 15, en virtud del cual se define el Sistema de Desarrollo Administrativo.

Decreto 2740 del 10 de diciembre de 2001, a través del cual el Gobierno Nacional reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998.

Decreto 3622 de 2005, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

4.3 FUNDAMENTOS DEL SISTEMA

El Sistema se fundamenta en las Políticas de desarrollo Administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4.4 POLÍTICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Desarrollo del Talento Humano Estatal: Orientada a desarrollar las competencias de los servidores públicos y su labor se fundamente en los principios de la función administrativa.

Gestión de la Calidad: Es un instrumento para dirigir y evaluar el desempeño institucional según la misión y la visión.

Democratizaron de la Administración Pública: Dirigida a consolidar la cultura de participación social en la gestión pública. Que el estado y sus instancias sean de todos y para todos.

 <p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>	<p><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</i> <i>2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

Moralización y Transparencia de la Administración Pública: Orienta a la prevención de conductas corruptas y a la formación de valores.

Rediseños Organizacionales: Dirigidos al diseño de organizaciones modernas, flexibles y abiertas al entorno, a desarrollar sus objetivos dentro de un marco de austeridad y eficiencia. Con capacidad de adaptarse y responder de manera oportuna a las necesidades de la comunidad.

4.5 OPERATIVIDAD DEL SISTEMA

A través de la implementación de acciones, actividades, programas o proyectos. Según el régimen especial adoptado por CORPOURABA en virtud con el mandato constitucional y la metodología del DAFP.

5. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

5.1 COMITÉ SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Instancia Directiva del sistema. Este comité tiene la responsabilidad de implementar el Plan de Desarrollo Administrativo, hacer seguimiento y presentar ante el DAFP la evaluación.

Está presidido por el Director General de Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá CORPOURABA y lo integran los siguientes miembros:

- Director General de la Corporación
- Subdirectores de la Corporación
- Secretario General (Secretario Técnico)

 <p>Corpourabá Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>	<p style="text-align: center;"><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p style="text-align: center;"><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

5.2 COMITÉ TÉCNICO INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO.

Desagregar las grandes orientaciones definidas por el comité sectorial, elaborar diagnósticos, colaborar con la implementación y recopilar información para la elaboración y evaluación del plan. Este comité esta integrado por:

- Secretario General de la Corporación o quien haga sus veces
- Servidores de la entidad designados por el Representante Legal
- Secretario Técnico: Subdirector de Planeación

5.3 MECANISMOS DE COORDINACIÓN

El Subdirector Jurídico – Administrativo o quien haga sus veces, en representación del Director General de CORPOURABÁ, convoca a reuniones ordinarias una vez al mes y extraordinario cuando se considere necesario y se encargará de enviar al DAFP los documentos necesarios para garantizar la ejecución del Plan Administrativo. Trimestralmente, el jefe de la oficina de control interno

6. VARIABLES

6.1 RECURSOS TECNICOS

La Red de la corporación cuenta con los siguientes componentes: Internet, Servicio de Correo Interno y Externo, Sitio Web e Intranet.

	<p><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</i> 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

6.2 RECURSOS MATERIALES

Documentos

Marco >Legal:

La Constitución Política
Ley 489 de 1998
Ley 87 de 1993
Ley 90 de 1995
Ley 734 de 2002
Ley 962 de 2005

Marco Ambiental:

Legislación Ambiental
Plan de Gestión Ambiental PGAR
Plan de Acción Trienal

Marco Administrativo:

Acuerdo No.09 del 27 oct 2005, el cual modifica el Acuerdo 923/94 y se adecua la estructura Administrativa y planta de cargos.
Proceso de Aplicación de la Autoridad Ambiental
Proceso de Control del S.G.C
Proceso de Dirección del S.G.C
Proceso de Gestión del Talento Humano
Proceso de Gestión de Recurso e Infraestructura

6.3 RECURSOS FÍSICOS

Planta física de la Corporación (Sede principal y regionales)

	<p><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</i> <i>2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</i></p>

6.4 RECURSOS FINANCIEROS

Los asignados en el presupuesto Nacional y en la Corporación.

6.5 RECURSOS DELTALENTO HUMANO

CORPOURABA cuenta con 73 funcionarios de planta y 35 contratistas aprox. para atender las necesidades de los 19 municipios de su jurisdicción.

PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO



*PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008*

Versión 2

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá

POLITICA: Sistema de Gestión Corporativo

OBJETIVO GENERAL: Implementar el Sistema de Gestión de Corporativo por fases 2006-2007-2008

OBJETIVO ESPECÍFICO: Planear y formalizar el Sistema de Gestión Corporativo en CORPOURABA

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
DISEÑO. Diseñar la estructura del S.G.C de acuerdo a la norma NTCGP 1000:2004	Un Sistema de Gestión Corporativo Documentado: Elaboración y ajustes a las Políticas, manuales, procedimientos, documentos y formatos para registros de los procedimientos del Sistema de Gestión Corporativo	28-Feb-08	Sistema de Gestión Corporativo Documentado	Director General, Representante de la Dirección, Líderes de Procesos y Coordinador de Calidad.	Líderes de Procesos y Coordinador de Calidad.
IMPLEMENTACIÓN. Implementación del Sistema de Gestión Corporativo mediante la divulgación y aplicación el soporte documental	Una capacitación realizada por proceso del Sistema de Gestión Corporativo.	31-Mar-08	% de capacitaciones realizadas = Número de Capacitaciones por proceso realizadas/ Número de procesos	Servidores públicos y contratistas.	Líderes de Procesos
VERIFICACIÓN. Evaluación y desempeño del S.G.C. Realización de auditorías internas y seguimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora	Una auditoría interna realizada	30-Abr-08	Auditoría interna realizada	Servidores Públicos y Contratistas dentro de la muestra de auditados, Auditores Internos, Asesor Oficina de Control Interno y Líder del Proceso de Mejoramiento del SGC.	Líder del Proceso de Mejoramiento del SGC.



*PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008*

Versión 2

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá

	Realizar cuatro reuniones de seguimiento para la revisión de la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora formuladas	28-Nov-08	% de reuniones de seguimiento realizadas = Número de reuniones de seguimiento realizadas/ Número de reuniones de seguimiento programadas	Director General, Representante de la Dirección, Líderes de Procesos y Coordinador de Calidad.	Líder del Proceso de Mejoramiento del SGC.
OBTENCIÓN DE CERTIFICADO. Realización de la auditoría externa y obtención de certificado bajo la norma NTCGP 1000:2004	Una auditoría externa realizada	30-May-08	Auditoría realizada Externa	Servidores Públicos y Contratistas dentro de la muestra de auditados, Auditores Externos, Asesor Oficina de Control Interno y Líder del Proceso de Mejoramiento del SGC.	Líder del Proceso de Mejoramiento del SGC.
	Un Certificado de Calidad bajo la norma NTCGP 1000:2004	28-Jun-08	Certificado de Calidad bajo la norma NTCGP 1000:2004	Entidad Certificadora, Director General, Representante de la Dirección	Director General.



*PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008*

Versión 2

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá

POLITICA: DEMOCRATIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

OBJETIVO: Consolidar la cultura de la participación social en la gestión pública con el fin de facilitar la integración de los ciudadanos y servidores públicos en el logro de las metas y construir una organización abierta que permita la rendición social de cuentas y propicie la atención oportuna de quejas y reclamos, para el mejoramiento de los niveles de gobernabilidad.

ACCIONES	METAS	FECHAS LÍMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Implementar de manera efectiva mecanismos de participación en la toma de decisiones públicas	Vinculación a nuestra gestión de los diferentes actores	Jun 30 - Dic 15 - 2008	No. de actores participantes/Mecanismos implementados	Ciudadanía en General	Dirección General y oficina de Comunicaciones
Sensibilizar sobre el grado de satisfacción de los clientes por la prestación de un servicio con calidad	Tener un 100% del público con conocimiento acerca de los servicios	Dic 15 - 2008	No. actividades comunicacionales/No. de clientes receptores de la información		Área responsable designada por el nivel Directivo y Oficina de Comunicaciones
Fortalecer los mecanismos de participación ciudadana existentes	Lograr la participación de funcionarios públicos y comunidad en general en la gestión	Jun 30 - Dic 15 - 2008	No. de participantes/ N. temas socializados		Área de Comunicaciones
Realizar un diagnóstico sobre el Modelo de Atención al ciudadano.	Documento realizado que contenga la medición del grado de aceptación de la gestión Corporativa	Dic 15 - 2008	Modelo funcional	Funcionarios Públicos	Responsables de atención a los ciudadanos de la entidad y la Oficina de Comunicaciones
Realizar la audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía	Diseño y establecimiento de un Sistema de Rendición de Cuentas	Jun 30 de 2008	Sistema de Rendición de Cuentas establecido	Funcionarios Públicos	Dirección General, área competente y Oficina de Comunicaciones

POLÍTICA: MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008

Versión 2

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá

OBJETIVO: Contribuir a la formación de los valores (responsabilidad y vocación de servicio) que garanticen el interés general en la función administrativa orientada a la prevención de conductas corruptas y a la identificación de áreas susceptibles de corrupción

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Sostener y socializar el código o la carta de valores y principios éticos de la institución. (Difundir el código de valores utilizando medios escritos y virtuales, reforzando las conductas adecuadas)	Fortalecer los valores éticos en los servidores Públicos	Permanente	# de actividades realizadas/ # de funcionarios participantes	Funcionarios de planta y contratistas de la Corporación	Comité de Ética de la Corporación.
Desarrollar el Modelo Estándar de Control Interno MECI en la institución de acuerdo con los lineamientos y el estado de avance del proyecto definido por el DAFP.	Implementar el MECI en el 100%	Dic 31 /2008	Modelo implementado	Funcionarios de la Corporación	Comité Coordinador MECI
	Llevar a cabo eventos de capacitación sobre el avance del MECI		# de eventos realizados		Equipo MECI
	Elaborar, adoptar y socializar los manuales de procesos y procedimientos en el 100% de la institución.		# de Manuales elaborados / # de manuales requeridos		
	Verificar el avance en el diseño e implementación de los sistemas de soporte a la gestión definidos para el MECI.		% de Avance		

	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

<p>Dar cumplimiento al Pacto por la Transparencia en el marco del programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.</p>	<p>Participación ciudadana mediante la difusión oportuna de las acciones y tramites Corporativos</p>	<p>Permanente</p>	<p># difusiones</p>	<p>Ciudadanía en General</p>	<p>Subdirectores</p>
<p>Racionalización de Tramites y Procedimientos</p>	<p>Oportunidad en la atención y agilidad en tramites internos y externos</p>	<p>31/12/2008</p>	<p># de tramites modificados.</p>	<p>Funcionarios CORPOURABA</p>	<p>Grupo Interno Antitramites y Atención efectiva al ciudadano (GIIA)</p>

<p>POLITICA: Rediseños Organizacionales</p>
<p>OBJETIVO: Orientar la entidad hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y plantas de personal con el propósito de desarrollar sus objetivos y funciones con eficiencia eficacia dentro de su marco misional.</p>

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
----------	-------	----------------	-------------	---------------	--------------

	<p><i>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</i></p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

Solucionar el almacenamiento masivo de documentos	Alternativas planteadas para la digitalización del archivo central de la entidad	Jun 30-2008	No. Alternativas planteadas	Dirección General y Subdirecciones	Subdirección Jurídica Administrativa
	Modernizar el centro documental	Dic 30-2008	centro documental modernizado	Funcionarios Plantación	Subdirección plantación
	Depuración, clasificación y aplicación de la tabla de retención documental	Jul 30-2008	No. Códigos depurados	Todas las Subdirecciones	Subdirección Jurídico administrativa (Archivo), mejoramiento del sistema de gestión corporativa
Adecuación de instalaciones	Mejoramiento instalaciones físicas	Dic 30-2008	N. de adecuaciones realizadas	Dirección General, Subdirección administrativa (servicios Generales)	Dirección General
Revisión de los resultados de reestructuración y adecuación institucional	Conocer el estado de avance de la entidad en cuanto al proceso de reestructuración.	Julio 30-2008	Documento diagnostico	Comisión de personal, coordinador administrativo, subdirector planeación	Director general, Subdirección de planeación y jurídica administrativa
Identificación de actividades en desuso y de funciones que estén en colisión dentro de la institución y otras entidades.	Documento de caracterización	Agosto 30-2008	N. actividades obsoletas y/o funciones en colisión	Lideres de procesos	Todas las Subdirecciones
POLITICA: Desarrollo del talento humano estatal					
OBJETIVO: Desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y el cumplimiento de los principios de la función administrativa.					

ACCIONES	METAS	FECHAS LIMITES	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
----------	-------	----------------	-------------	---------------	--------------



*PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2008*

Versión 2

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá

Formular e implementar programas de bienestar y salud ocupacional	Programa formulado	Junio de 2008	un documento elaborado	Funcionarios Corporación-Comité de Bienestar	Coordinación Administrativa
Plan de incentivos para los funcionarios	Elaboración e implementación plan de incentivos	Junio de 2008	Un documento elaborado No. Funcionarios con derecho a incentivo/No. de funcionarios incentivados	Funcionarios Corporación-Comité de Bienestar	Subdirección de Planeación - Talento humano
Adoptar e implementar el nuevo sistema de evaluación del desempeño de los funcionarios.	Adopción del nuevo sistema y evaluación del desempeño establecido por la CNCS.	Febrero de 2008	No. Funcionarios evaluados/No. funcionarios de carrera	Funcionarios de la Corporación	Talento Humano
	Capacitar al 100% de los funcionarios (evaluadores y evaluados en el nuevo sistema)				
Elaboración, aprobación y ejecución del plan de capacitación y formación	Capacitar el 90% de los funcionarios	Permanente	N. de funcionarios capacitados/total funcionarios	Funcionarios de la Corporación	Subdirección de Planeación
Asistir en la desvinculación a los servidores y hacer seguimiento a la estrategia pensional.	Asesoría y ayuda a los funcionarios próximos a adquirir su condición de pensionado.	Permanente	No. de servidores asesorados en programas de retiro/Total servidores en proceso de retirox100	Funcionarios de la Corporación	Talento Humano
	Definición del plan de asistencia para funcionarios desvinculados	Junio de 2008	Plan definido (1)		

 <p>Corpourabá Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>	<p>PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2008</p>
<p>Versión 2</p>	<p>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá</p>

BIBLIOGRAFIA

NORMAS

Constitución Política de Colombia, Art 209 y 339

Ley 489 de 1998: “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional”

Decreto 3622 de 2005: “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”