1. DATOS DEL PROYECTO:

Nombre del proyecto	FORTALECIMIENTO INTRAINSTITUCIONAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL REGIONAL DE LA CORPORACIÓN.
Entidad formuladora	CORPOCESDAR
Horizonte temporal	
Fecha de inicio estimada	12/09/2016
Fecha de finalización estimada	31/12/2019

2. DATOS DEL FORMULADOR

Datos de la entidad formuladora			
Nombre	**CORPOCESAR**	**NIT**	**892.301.483 — 2**
Dirección	Carrera 9 No. 9 - 88	**Teléfono**	5748960
E-mail institucional	Planeacion@corpocesar.gov.co		
Profesional responsable			
Nombre	**Dairo Campo Ospino**	**Identificación**	**77031421**
Profesión	Arquitecto		
Cargo	Profesional Especializado	**Teléfono**	3152948798
E-mail	Dairocampo@hotmail.com		

3. ARTICULACIÓN DEL PROYECTO CON LA POLÍTICA PÚBLICA

Contribución al Plan Nacional de Desarrollo (PND):

Plan Nacional de Desarrollo:

- **Capítulo:**

  Institucionalidad

- **Lineamientos y Acciones Estratégicas:**

Estrategia 5: Fortalecimiento institucional y gobernanza, para optimizar el desempeño del SINA, la educación e investigación y la generación de información y conocimiento ambiental.

Esta estrategia busca fortalecer la gobernabilidad de las instituciones del SINA, con el fin de asegurar la efectividad en el ejercicio de la autoridad ambiental a nivel nacional y local, y mejorar la gestión ambiental en el país. Para ello, se adelantarán las siguientes acciones:

Licenciamiento ambiental: (1) unificar los criterios que usan las autoridades ambientales para el licenciamiento; (2) actualizar los términos de referencia para la realización del Diagnóstico Ambiental de Alternativas (DAA) y Estudios de Impacto Ambiental (EIA) de proyectos estratégicos; (3) establecer un registro nacional único de consultores certificados para la elaboración de los instrumentos de evaluación, incluyendo los Planes de Manejo Ambiental (PMA), el DAA y el EIA; (4) ajustar los procedimientos y manuales usados en la evaluación de EIA con lineamientos de buenas prácticas de la OECD; (5) incrementar las visitas de seguimiento de proyectos licenciados; (6) modificar el alcance del Informe de Cumplimiento Ambiental; y (7) fortalecer los procesos de participación ciudadana.

Generación de información y conocimiento en materia ambiental: 1) consolidar el Sistema de Información Ambiental (SIAC) desarrollando un geo-portal, un sistema de consulta de bases de datos y el programa nacional de monitoreo ambiental direccionado por el MADS y coordinado por los institutos de investigación del SINA; (2) fortalecer las capacidades de los institutos de investigación del SINA para aportar en el proceso de toma de decisiones; (3) formular una agenda de investigación ambiental integrada al Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo el liderazgo de los institutos de investigación.

Educación, Cultura y Participación: diseñar una estrategia para la educación, cultura y participación, que favorezca la generación de alianzas con los actores sociales, étnico territoriales, sectoriales e institucionales para una efectiva gestión ambiental del territorio.
Fortalecimiento de las Corporaciones Autónomas Regionales y las Autoridades Ambientales Urbanas: Con el fin de fortalecer a las Corporaciones, se analizarán mecanismos para ampliar la representatividad de diversos actores en los órganos directivos de las mismas.

Asimismo, se realizará un análisis de las debilidades y fortalezas de las Corporaciones en su capacidad técnica, operativa y financiera. Con base en dicho análisis, se diseñará e implementará un sistema de evaluación y desempeño de las Corporaciones, sistema que medirá la efectividad de las Corporaciones y tendrá en cuenta instrumentos de evaluación existentes como el Índice de Calidad Ambiental Urbana. Asimismo, se implementará una estrategia de articulación y coordinación del SINA buscando mejorar la interacción de las autoridades ambientales, los sectores y los entes territoriales, para asegurar el cumplimiento de la regulación ambiental.

- **Nombre del Lineamiento**:

Alianzas nacionales sectoriales y territoriales que desarrollan la Política Nacional de Educación Ambiental, a través de procesos que fortalecen la gobernanza en la gestión ambiental.

Plan de Desarrollo Departamental: El camino del desarrollo y la paz

Línea estratégica: 4.1 Fortalecimiento Y Modernización Institucional

- **Programa:** Fortalecimiento Y Modernización Institucional

- **Objetivo:**

Fortalecer los mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción, basado en estrategias que consoliden el ejercicio de un gobierno honesto, cercano a los ciudadanos y dotado de herramientas propias de un desarrollo institucional verdadero.

Línea Estratégica del PGAR.: Convertir a CORPOCESAR en el líder interinstitucional que coordine la correcta implementación y ejecución del PGAR.

Plan de Acción: 2016-2019 Agua para el Desarrollo Sostenible para el Departamento del Cesar - CORPOCESAR

- **Programa: DESARROLLO INSTITUCIONAL INTEGRAL**

Proyecto: 11.3. **Fortalecimiento intrainstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.**

- **Actividad:**

11.3.1. Actualización estructura organizacional de la entidad
11.3.2 Implementación del programa de bienestar social e incentivos
11.3.3 Implementación del programa de formación y capacitación
11.3.4 Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad

11.3.5 Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar

4. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Localización del proyecto

Región	Caribe		**Departamento**		**Cesar**
Municipio	Valledupar		**Centro poblado**		
Vereda			**Otro**		
Resguardo indígena	Haga clic aquí para escribir texto.		**Territorio colectivo**		Haga clic aquí para escribir texto.
Ubicación geográfica	**Coordenada Norte (N)**			**Coordenada Oeste (W)**	
	Máxima	07º41'16''		**Máxima**	72º53'27''
	Mínima	10º52'14''		**Mínima**	74º08'28''

El área de influencia directa del proyecto es el departamento del Cesar, ya que la corporación tiene jurisdicción en todo el departamento a través de la sede principal y cuatro sedes alternas en municipios como La Jagua, Curumaní, Chimichagua y Aguachica

El departamento del Cesar, está situado en la zona noreste del país, posee una extensión de 22.905 km² y una población de 1.041.203 habitantes.

Situado en la parte nororiental del país, Cesar limita al norte con los departamentos de La Guajira y Magdalena; por el sur, con Bolívar, Santander y Norte de Santander; y por el este, con Norte de Santander y la República Bolivariana de Venezuela. Sus coordenadas son 07º41'16'' y 10º52'14'' de latitud norte y 72º53'27'' y 74º08'28'' de longitud oeste.

Factores de decisión para la localización del proyecto.

En concordancia con el informe de evaluación de desempeño anual unido al informe de gestión de la Corporación, se evidencia la deficiencia de capacidad operativa causada por el índice laboral, deficiencia de recursos físicos (infraestructuras y dotaciones). Adicionalmente, según requerimientos de acuerdos sindicales se han establecido compromisos para el mejoramiento integral de la organización.

Resumen

Según la Directiva Presidencial 06 de 2014, el costo cero implica "(i) no generar gastos de funcionamiento adicionales, incluyendo la totalidad de los costos directos e indirectos asociados a la nómina, la carga prestacional (costos prestacionales) y el impacto en los gastos generales o (ii) Generación de ahorros en el funcionamiento de la Entidad".

Esta medida hace parte de las estrategias señaladas en el Plan de Austeridad para continuar con la política de eficiencia administrativa impulsada por el Gobierno Nacional. Los rediseños institucionales (modificaciones a la estructura, nomenclatura y plantas de personal) que no cumplan con estos parámetros, salvo las excepciones que menciona la misma Directiva 06 de 2014 o por recomendación de la Presidencia Pública a las Entidades para su respectivo ajuste.

Así mismo, en cuanto a la contratación de firmas especializadas para la elaboración del estudio técnico de rediseño institucional, este Departamento recomienda que las entidades adelanten sus procesos de modernización administrativa directamente, sin acudir a firmas consultoras, y se apoyen siguiendo las pautas dadas en la Guía de Rediseño Institucional y la normativa general sobre el tema.

En cuanto al Bienestar Social en la Administración Pública, el cual comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En relación al Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007. Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

Dentro del objeto de Corpocesar contempla Propender por el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente en su jurisdicción, a través de la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales renovables, así como dar cumplida y oportuna aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, administración, manejo y aprovechamiento, conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

En concordancia con lo anterior, la Corporación cuenta con cuatro sedes alternas desde la cual lleva sus objetivos misionales.

Justificación

Como consecuencia al informe de evaluación de desempeño anual unido al informe de gestión de la Corporación, donde se evidencia la deficiencia de capacidad operativa causada por el índice laboral, deficiencia de recursos físicos (infraestructuras y dotaciones). Adicionalmente, según requerimientos de acuerdos sindicales se han establecido compromisos para el mejoramiento integral de la organización.

Las Entidades destinatarias de la Directiva Presidencial 06 de 2014, deben ajustarse al procedimiento señalado en la Guía Rediseño Institucional de Entidades Públicas, Orden Nacional, que a grandes rasgos contempla los siguientes puntos:

• Análisis de la organización. Identificar misión, visión, objeto, plataforma estratégica, mapa de procesos, funciones generales y evaluación de la prestación del servicio.
• Análisis de cargas de trabajo, con el fin de definir las necesidades de personal.
• Planta de personal actual y propuesta, con sus costos.
• Proyecto de manual de funciones y competencias laborales, de acuerdo con la guía respectiva y las directrices del Decreto 1083 de 2015.

La finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

En consecuencia, la Función Pública para el año 2015, tiene preparada una sesión de incentivos en donde se premiarán a los servidores sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo no pecuniario de conformidad a lo establecido en el procedimiento de la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 365 de 2015.

En cuanto a las capacitaciones, en el sector público colombiano se define la capacitación como el "conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal1 como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación2, 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. (Art. 4º Decreto 1567 de 19983).

Adicionalmente, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación "el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...", para lograr "el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

La normativa vigente4 reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

La Corporación cuenta con cuatro sedes alternas desde la cual lleva sus objetivos misionales, a lo largo del departamento, por lo cual es preponderante dotar a estas de equipamiento para responder a las necesidades de los usuarios en cada uno de los espacios del departamento.

En cuanto a la sede principal es necesario la Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar.

Es importante resaltar que la corporación a través de la resolución **1186 del 21 de Septiembre de 2015,** se llegó a acuerdos con el sindicato e cuanto a los pliegos de peticiones.

Aspectos técnicos

Todos los procesos de rediseño institucional que se adelanten a costo cero, deberán ajustarse a los parámetros generales definidos por este Departamento Administrativo, contenidos en la Guía de Rediseño Institucional y la Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales 2015.

Por otra parte para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2014.

Adicionalmente, el procedimiento para la selección de los mismos se llevará a cabo según lo estipulado en la resolución 312 de 2013 y modificada por la Resolución 365 de 2015, expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En cuanto a la implementación del programa de formación y capacitación, para cumplir tales cometidos, la política ha fijado los siguientes lineamientos conceptuales y pedagógicos, temáticas, estrategias y mecanismos de implementación, en el marco de la calidad y las competencias laborales:

- Reconoce que el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública tiene grados diversos de implementación a nivel territorial 6.
- Busca la profesionalización del empleo público articulando la gestión integral de los recursos humanos a la estrategia institucional.
- Establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.

Dentro de los lineamientos pedagógicos, la política contempla:

- La educación basada en problemas
- La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje

- El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes

En relación al equipamiento de la las sedes de la corporación, técnicamente se dotaran de quipos de computo, mobiliarios entre otros, para dar cumplimiento a los objetivos misionales de Corpocesar.

Requisitos legales

El presente proyecto no requiere de ninguno de los requisitos legales relacionados.

Requisito	Aplica	En trámite	Cumple	Se van a solicitar recursos
Permiso	☐	☐	☐	☐
Autorización	☐	☐	☐	☐
Concesión	☐	☐	☐	☐
Licencia ambiental	☐	☐	☐	☐
Plan de Manejo Ambiental (PMA)	☐	☐	☐	☐
Consulta previa	☐	☐	☐	☐
Permisos o autorizaciones diferentes a las de carácter ambiental	☐	☐	☐	☐
Autorizaciones de propietarios o poseedores de predios	☐	☐	☐	☐
Estudio predial de la zona	☐	☐	☐	☐
Estudios técnicos[1]	☐	☐	☐	☐
Otro(s), ¿cuál(es)?	☐	☐	☐	☐
Haga clic aquí para escribir texto.	☐	☐	☐	☐
Haga clic aquí para escribir texto.	☐	☐	☐	☐
Haga clic aquí para escribir texto.	☐	☐	☐	☐
Haga clic aquí para escribir texto.	☐	☐	☐	☐

[1] Geológico, geotécnico, hidráulico, hidrológico, de socavación, etc.

1. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Definición del problema

El problema se centra en la deficiencia de capacidad operativa causada por el índice laboral, deficiencia de recursos físicos (infraestructuras y dotaciones), los cuales impiden que la corporación cumpla a cabalidad con su objeto misional. Para lo cual la corporación a través del programa **DESARROLLO INSTITUCIONAL INTEGRAL**, a través de las actividades Actualización estructura organizacional de la entidad, Implementación del programa de bienestar social e incentivos, Implementación del programa de formación y capacitación, Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad e Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar, busca fortalecer la institucionalidad.

Antecedentes

Como consecuencia a la realización del informe de evaluación de desempeño anual unido al informe de gestión de la Corporación, se evidencia la deficiencia de capacidad operativa causada por el índice laboral, deficiencia de recursos físicos (infraestructuras y dotaciones). Adicionalmente, según requerimientos de acuerdos sindicales se han establecido compromisos para el mejoramiento integral de la organización.

Situación de línea base

Línea base:
Índice de evaluación de desempeño (matriz del MADS), adjunto al informe de gestión de la Corporación.

Actividad ¿Qué voy a hacer para cada resultado esperado?	**Indicador** ¿Cómo se medirá?	**Meta** ¿Qué voy a cumplir – cantidad del indicador?			
		2016	**2017**	**2018**	**2019**
11.3.1. Actualización estructura organizacional de la entidad	Estructura organizacional actualizada	0	1	0	0
11.3.2 Implementación del programa de bienestar social e incentivos	Avance del programa (ejecutado/programado)	100	100	100	100
11.3.3 Implementación del programa de formación y capacitación	Avance del programa (ejecutado/programado)	100	100	100	100

Actividad ¿Qué voy a hacer para cada resultado esperado?	Indicador ¿Cómo se medirá?	Meta ¿Qué voy a cumplir – cantidad del indicador?			
		2016	2017	2018	2019
11.3.4 Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad	Seccionales dotadas	1	1	1	1
11.3.5 Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar	Sede principal fortalecida	0	1	0	0

Se incluye árbol del problema como anexo

Análisis de alternativas

Descripción de la alternativa

Fortalecimiento interinstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.

2. ESTUDIO DE MERCADO:

OFERTA:

Sede principal y las cuatro sedes alternas de la Corporación

DEMANDA.

Sede principal y las cuatro sedes alternas de la Corporación

3. OBJETIVOS

a) OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer la estructura organizacional regional de la Corporación.

b) Objetivos específicos.

- Actualizar estructura organizacional de la entidad
- Implementar del programa de bienestar social e incentivo

- Implementar del programa de formación y capacitación
- Dotar con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad
- Implementar de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar

Se incluye árbol de objetivos como anexo

4. PRODUCTOS Y ACTIVIDADES

Identificación de los productos y actividades por objetivo específico

Objetivos	Productos	Actividades
Fortalecimiento interinstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.	Estructura organizacional actualizada	Actualización estructura organizacional de la entidad
	Avance del programa (ejecutado/programado)	Implementación del programa de bienestar social e incentivos
	Avance del programa (ejecutado/programado)	Implementación del programa de formación y capacitación
	Seccionales dotadas	Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad
	Sede principal fortalecida	Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar

5. INDICADORES

Definición de los indicadores de producto

N°	Producto N°	Nombre del indicador	Unidad
01	1	Estructura organizacional actualizada	Numero
02	100	Avance del programa (ejecutado/programado)	Porcentaje
03	100	Avance del programa (ejecutado/programado)	Porcentaje
04	4	Seccionales dotadas	Numero
05	1	Sede principal fortalecida	Numero

Definición de los indicadores de gestión

N°	Actividad N°	Nombre del indicador	Unidad
01	Actualización estructura organizacional de la entidad	Estructura organizacional actualizada	Numero
02	Implementación del programa de bienestar social e incentivos	Avance del programa (ejecutado/programado)	Porcentaje
03	Implementación del programa de formación y capacitación	Avance del programa (ejecutado/programado)	Porcentaje
04	Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad	Seccionales dotadas	Numero
05	Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar	Sede principal fortalecida	Numero

6. ANÁLISIS DE RIESGOS

Ítem	01	02	03	04	05
Riesgo	Que no se logre el objetivo	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.
Clasificación	B	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.
Causas (internas y externas)	propios de la gerencia del proyecto	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.
Consecuencias	25 municipios del departamento sin directrices en ordenamiento ambiental territorial y gestión del riesgo	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.
Impacto	4	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.
Probabilidad de ocurrencia	3	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.
Opción de manejo	Tomar las medidas encaminadas a prevenir su materialización	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.
Acciones específicas	a través de la optimización de los procedimientos y la implementación de controles	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.

Ítem	01	02	03	04	05
Responsable	Subdirecciones de planeacion y Gestión Ambiental	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.

7. PRESUPUESTO

Detalle de costos (costo de las actividades)

Modelo de presupuesto desglosado por actividades.

PRESUPUESTO MGA 2016			
ALTERNATIVA: Fortalecimiento interinstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.			
OBEJTIVO ESPECIFICO 1:	Actualizar estructura organizacional de la entidad		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Estructura organizacional actualizada	*Participación en tla estrecuturacion organización de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$8,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	$0.00
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	$0.00
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	$0.00
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$10,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$10,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 2:	***Implementar del programa de bienestar social e incentivo***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*Acompañamiento en la implementacion del programa de bienestar social e incentivo*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$38,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$40,000,000.00**

		TOTAL PRODUCTO	**$40,000,000.00**
OBEJTIVO ESPECIFICO 3:	***Implementar del programa de formación y capacitación***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*apoyo a la Implementacion del programa de formación y capacitación*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$20,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$10,000,000.00
		TOTAL	**$30,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$30,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 4:	***Dotar con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Seccionales dotadas	*Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$20,000,000.00
		TOTAL	**$20,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$20,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 5:	***Implementar de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Sede principal fortalecida	*Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$8,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	

		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$10,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$10,000,000.00***
		TOTAL PROYECTO	**$110,000,000.00**

PRESUPUESTO MGA 2017			
ALTERNATIVA: Fortalecimiento interinstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.			
OBEJTIVO ESPECIFICO 1:	Actualizar estructura organizacional de la entidad		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Estructura organizacional actualizada	*Participación en tla estrecuturacion organización de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$31,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	$0.00
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	$0.00
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	$0.00
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$33,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$33,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 2:	***Implementar del programa de bienestar social e incentivo***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*Acompañamiento en la implementacion del programa de bienestar social e incentivo*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$70,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$3,000,000.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$75,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	**$75,000,000.00**

OBEJTIVO ESPECIFICO 3:	***Implementar del programa de formación y capacitación***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*apoyo a la Implementacion del programa de formación y capacitación*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$60,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$10,000,000.00
		TOTAL	**$70,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$70,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 4:	***Dotar con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Seccionales dotadas	*Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$20,000,000.00
		TOTAL	**$20,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$20,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 5:	***Implementar de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Sede principal fortalecida	*Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$80,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	

		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$82,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$82,000,000.00***
		TOTAL PROYECTO	**$280,000,000.00**

PRESUPUESTO MGA 2018			
ALTERNATIVA: Fortalecimiento interinstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.			
OBEJTIVO ESPECIFICO 1:	Actualizar estructura organizacional de la entidad		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Estructura organizacional actualizada	*Participación en tla estrecuturacion organización de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	$0.00
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	$0.00
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	$0.00
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$0.00
		TOTAL	**$0.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$0.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 2:	***Implementar del programa de bienestar social e incentivo***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*Acompañamiento en la implementacion del programa de bienestar social e incentivo*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$83,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$85,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	**$85,000,000.00**

OBEJTIVO ESPECIFICO 3:	***Implementar del programa de formación y capacitación***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*apoyo a la Implementacion del programa de formación y capacitación*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$65,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$10,000,000.00
		TOTAL	**$75,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$75,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 4:	***Dotar con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Seccionales dotadas	*Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$20,000,000.00
		TOTAL	**$20,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$20,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 5:	***Implementar de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Sede principal fortalecida	*Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	

		6. OTROS GASTOS GENERALES	$0.00
		TOTAL	**$0.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$0.00***
		TOTAL PROYECTO	**$180,000,000.00**

PRESUPUESTO MGA 2019			
ALTERNATIVA: Fortalecimiento interinstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.			
OBEJTIVO ESPECIFICO 1:	Actualizar estructura organizacional de la entidad		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Estructura organizacional actualizada	*Participación en tla estrecuturacion organización de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	$0.00
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	$0.00
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	$0.00
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$0.00
		TOTAL	**$0.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$0.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 2:	***Implementar del programa de bienestar social e incentivo***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*Acompañamiento en la implementacion del programa de bienestar social e incentivo*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$83,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$2,000,000.00
		TOTAL	**$85,000,000.00**

		TOTAL PRODUCTO	**$85,000,000.00**
OBEJTIVO ESPECIFICO 3:	***Implementar del programa de formación y capacitación***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Avance del programa (ejecutado/programado)	*apoyo a la Implementacion del programa de formación y capacitación*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$65,000,000.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$10,000,000.00
		TOTAL	**$75,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$75,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 4:	***Dotar con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Seccionales dotadas	*Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	
		6. OTROS GASTOS GENERALES	$20,000,000.00
		TOTAL	**$20,000,000.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$20,000,000.00***
OBEJTIVO ESPECIFICO 5:	***Implementar de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar***		
PRODUCTO	**ACTIVIDADES**	**AINSUMOS**	**COSTO**
Sede principal fortalecida	*Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar*	*I. MANO DE OBRA CALIF*	$0.00
		2. MANO DE OBRA NO CALIF	
		3. TRANSPORTE	$0.00
		4. MATERIALES	
		5. MAQUINARIA Y EQUIPO	

		6. OTROS GASTOS GENERALES	$0.00
		TOTAL	**$0.00**
		TOTAL PRODUCTO	***$0.00***
		TOTAL PROYECTO	**$180,000,000.00**

8. FUENTES DE FINANCIACIÓN

Nombre de la entidad	Tipo de recurso	Naturaleza del aporte	Valor
Corpocesar	Público	Monetario	840.000.000,00

9. CRONOGRAMA

No.	ACTIVIDAD	AÑO			
		2016	2017	2018	2019
1	11.3.1. Actualización estructura organizacional de la entidad	0	1	0	0
2	11.3.2 Implementación del programa de bienestar social e incentivos	100	100	100	100
3	11.3.3 Implementación del programa de formación y capacitación	100	100	100	100
4	11.3.4 Dotación con equipamiento de las cuatro sedes seccionales de la entidad	1	1	1	1
5	11.3.5 Implementación de un programa de fortalecimiento institucional de la sede principal de Corpocesar	0	1	0	0

10. PARTICIPANTES (ACTORES)

Identificación de participantes

N°	Nombre	Nivel	Rol	Posición	Razón
2	Corpocesar	Departamental	Fortalecimiento intrainstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.	A favor	DESARROLLO INSTITUCIONAL INTEGRAL

Análisis de participantes (interacción entre actores)

Los servidores públicos son los actores principales dentro del presente proyecto, para lo cual entidad en sus procesos de fortalecimiento institucional y de la estructura organizacional, debe tener en cuenta los requerimientos contentivos en el marco de la norma, los cuales se explican en los manuelas y cartillas expedida del Departamento Administrativo de la Función Pública, en relación a la actualización en la estructura organizacional, plan de capacitaciones y formación, entre otros.

11. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Población afectada por el problema

	Nombre	Número de personas
Región		
Departamento	Cesar	1.041.203
Municipio		
Centro poblado		
Resguardo		
Específico		

Características de la población objetivo

La población beneficiada corresponde a la población del departamento del Cesar que para el año 2016, registra una población de 1.041.203 habitantes según proyecciones del censo DANE, 2005.

La población en el departamento del Cesar ronda actualmente en 1.041.203 habitantes, con una densidad poblacional de 40 hab/km²; que sin embargo dista mucho de repartirse de forma homogénea pues la mayor parte se ubica en los extremos norte y sur del Departamento.

ETNOGRAFÍA

- Mestizos y Blancos (82,7%)
- Afrocolombianos y Mulatos (12,1%)
- Indígenas o Amerindios (8,2%)

Género	Rangos de edad (años)			
	<18	18- 30	>30	Total
Hombre	221.743	92.914	199.128	513.785
Mujer	211.838	88.926	214.341	515.105

12. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

El proyecto es sostenible en la medida que los entes comprometidos cumplan los compromisos adquiridos y así llegar con facilidad y sin ningún obstáculo al objetivo.

De igual manera, se garantiza su sostenibilidad en el tiempo, teniendo en cuenta que la Corporación viene desarrollando el programa 11. DESARROLLO INSTITUCIONAL INTEGRAL
La formulación de este programa es respuesta de intervención lógica a la situación identificada en el análisis causal desarrollado en el ejercicio de la síntesis ambiental frente al objetivo de desarrollo sostenible No 16 *Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles* y el índice de evaluación de desempeño de la Corporación., ejecutada por el siguiente proyecto:

- ✓ Fortalecimiento intrainstitucional de la estructura organizacional regional de la Corporación.

13. BENEFICIOS DEL PROYECTO

Con el proyecto se benefician los 25 municipios del departamento del Cesar, ya que el objeto de la corporación es Propender por el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente en su jurisdicción, a través de la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales renovables, así como dar cumplida y oportuna aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, administración, manejo y aprovechamiento, conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

14. SUPUESTOS

Formalización laboral

Es un acuerdo suscrito entre la Entidad y el Ministerio del Trabajo, con el fin de crear cargos dentro de la planta de personal de la misma, para que se ejecuten las funciones de carácter misional y permanente, que en la actualidad estén siendo cumplidas por personal vinculado mediante orden de prestación de servicios, cooperativas, pre cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales o cualquier otra forma de tercerización laboral prohibida por las normas laborales o violatoria de los derechos de los trabajadores.

Lo anterior en cumplimiento de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 74 del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, las cuales propenden por la vinculación laboral del personal mediante contratos laborales con vocación de permanencia o el nombramiento de funcionarios públicos tras la creación de plantas de empleos permanentes o temporales.

15. ANEXOS

Árbol del problema
Árbol de objetivos
Presupuesto