



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 1 de 8

<b>Nombre del Evento:</b>	REUNIÓN ORDINARIA COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
<b>Tema/Proyecto/Asunto:</b>	<b>Fecha:</b> 27 de Enero de 2022 <b>Lugar:</b> Plataforma Zoom <b>Hora de Inicio:</b> 2:18 PM. <b>Hora de Final:</b> 4:44 PM	
Presentación informe final Sistema de Gestión Ambiental 2021, Aprobación del PAAC para la vigencia 2022, Aprobación Plan de Integridad, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Vacantes, entre otros.		
<b>Agenda:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Oración a Dios</li><li>2. Verificación del Quórum.</li><li>3. Saludo por parte del Dr. Fare Romero P.</li><li>4. Aprobación del Acta Anterior.</li><li>5. Seguimiento a compromisos adquiridos en reuniones previas.</li><li>6. Presentación del Informe de implementación del Sistema de Gestión Ambiental en la vigencia 2021 – Ing. Rosa Lara Brito</li><li>7. Aprobación del Proyecto de Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la vigencia 2022. - Oficina de Planeación</li><li>8. Aprobación Plan de Integridad, Plan Estratégico del Talento Humano, Plan de Incentivos Laborales, Plan de Vacantes, Programa de Bienestar Social, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – Dr. Fabián Molina</li><li>9. Proposiciones y varios.</li></ol>		
<b>PARTICIPANTES</b>		
NOMBRE	CARGO	ENTIDAD
FARE ROMERO PELÁEZ	Director General (e)	CORPOGUAJIRA
MÓNICA LÓPEZ DANGOND	Secretaria General	CORPOGUAJIRA
JORGE PALOMINO	Subdirector de Autoridad Ambiental	CORPOGUAJIRA
ESTELA FREYLE LOPESIERRA	Directora Sede Territorial del Sur	CORPOGUAJIRA
MARIA JOSE BRUJES	Jefe de la Oficina de Control Interno	CORPOGUAJIRA
PAOLA SANGUINO DUQUE	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (e)	CORPOGUAJIRA
JUAN JOSÉ PEÑARANDA	Asesor de Comunicaciones	CORPOGUAJIRA



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 2 de 8

FABIÁN MOLINA MARTINEZ	Profesional Especializado Grado 19 Coordinador de Talento Humano	CORPOGUAJIRA	
DAIRY TORRES MOREU	Profesional Grupo de Talento Humano	CORPOGUAJIRA	
ROSA LARA BRITO	Profesional Especializado SGA - Contratista		
<b>SEGUIMIENTO COMPROMISOS REUNIÓN ANTERIOR</b>			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	% CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
<b>DESARROLLO</b>			
Se inicia la reunión ordinaria a las 2:18 PM; con la lectura del Orden del Día, el cual fue aprobado por el Comité			
<b>1. Oración a Dios</b> Se realiza la Oración a Dios por parte de la Dra. Mónica López, Secretaria General.			
<b>2. Verificación del Quórum.</b> Se procede a llamar a lista a los miembros del Comité con el fin de verificar que haya Quórum para continuar con la reunión.			
<ul style="list-style-type: none"><li>● DIRECTOR GENERAL- Dr. Fare Romero Peláez – Presente</li><li>● SECRETARIA GENERAL-DRA. Mónica López - Presente</li><li>● SUBDIRECTOR DE AUTORIDAD AMBIENTAL - Dr. Jorge Palomino – Presente</li><li>● SUBDIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL - DR. Julio Vega – Ausente</li><li>● DIRECTORA SEDE TERRITORIAL DEL SUR - DRA. Estela Freyle - Presente</li><li>● JEFE DE LA OFICINA JURÍDICA - Dr. Armando Pabón - Ausente</li><li>● JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (e) - Ing. Paola Sanguino Duque - Presente</li><li>● ASESORA DE DIRECCIÓN - DRA. Yeldis Celedón - Vacaciones</li></ul>			



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 3 de 8

- ASESORA DE COMUNICACIONES - Dr. Juan José Peñaranda - Presente
- JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO – Dra. María José Brugés - Presente

### 3. Saludo por parte del Dr. Fare Romero

El Dr. Fare Romero dirige unas palabras a los miembros y asistentes del comité.

### 4. Aprobación del Acta Anterior.

Se realiza lectura del acta anterior, no habiendo observaciones, los miembros del Comité aprueban la misma.

### 5. Seguimiento a compromisos adquiridos en reuniones previas.

El Dr. Fabián Molina informa que la oficina de Talento Humano mantuvo comunicación con las tres áreas (Of. Planeación, Secretaría General, Autoridad ambiental) se identificó que no se podían adelantar las capacitaciones en la vigencia del 2021 por ende quedaron rezagadas y a su vez incluidas en el Plan Institucional para la actual vigencia.

La redacción de un oficio al grupo de Energía de Bogotá a cargo de la Ing. Rosa Lara, no fue realizado, debido a que las gestiones se emitieron al Ministerio de Minas con orientación a otras instancias. El Dr. Fare Romero expresa su apoyo en la continuidad de gestiones con el Grupo de Energía de Bogotá.

La tabla de valores de las actividades del PIGA 2022 a cargo de la Ing. Rosa Lara y Secretaria General, fue elaborada, remitida y aprobada. Se encuentra pendiente de aprobación la Resolución para la formalización del PIGA vigencia del 2022.

### 6. Presentación del Informe de implementación del Sistema de Gestión Ambiental en la vigencia 2021 – Ing. Rosa Lara

La Ing. Rosa Lara presentó los resultados de implementación del Sistema de Gestión Ambiental en CORPOGUAJIRA y como fue el desempeño ambiental en la vigencia 2021, mostrando que tanto ha disminuido la significancia de los aspectos ambientales, detalló los temas de mayor significancia y cómo se pretender orientar el PIGA de la vigencia actual, que busca priorizar la disminución del Almacenamiento de madera y carbón. Además, presentó los temas de mantenimiento que no se lograron en todas las sedes y hay que prestarles mayor atención al: Lavado de tanques, Pozos sépticos sede Fonseca, entre otros.

Destacó que, de los 139 Aspectos ambientales de la entidad, el 31% son Aspectos Positivos. En relación con el cumplimiento de los requisitos legales de la Sede Principal, con un total de 53 requisitos identificados de los cuales 51 están evaluados como CUMPLE al 31 de Diciembre.



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 4 de 8

En la Sede Laboratorio CUMPLE con 44 requisitos evaluados de un total de 45 y en la Sede Fonseca CUMPLE con 46 requisitos evaluados y 1 requisito en TRÁMITE.

La Ing. Lara informa que cumplió con el 92% de PIGA 2021, para la vigencia del 2022 la meta está definida en un 100% dándole cumplimiento a todo lo definido dentro de las actividades. En términos de Logros de los Programas Ambientales, destacó el total de 854.593 árboles sembrados y el reemplazo del 40% de las luminarias convencionales por tecnología LED con la meta de llegar en esta vigencia al 60% a nivel de toda la entidad.

En relación al Desempeño Ambiental, anota que la entidad dejó de consumir 146.640 kWh /mes a corte 30 Nov de 2021. El consumo de Agua se ahorró \$1 Millón de pesos en pago por servicios de agua correspondientes a 417 m<sup>3</sup> que se dejaron de consumir. En relación al consumo de papel, 512 resmas de papel se dejaron de consumir en el 2021 con un ahorro de 42% en el consumo de las mismas en la Corporación.

Presentó el Estado de los Planes de Mejoramiento todas las fuentes Sistema de Gestión Ambiental 2019-2021, detallando Vigencia, Hallazgos, Estado y Observaciones. Finalmente, los resultados de Auditoría Interna, expone que la entidad va avanzando con los planes de mejoramiento, algunos con mayor avance respecto a otros, algunos que se encuentran directamente relacionado con temas de recursos que se incluyeron en el Plan de adquisiciones. Se espera que al primer trimestre puedan tener esos planes de mejoramiento un cumplimiento al 80%.

### 7. Aprobación del Proyecto de Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la vigencia 2022. - Oficina de Planeación

La Ing. Paola Sanguino inicia su presentación aclarando que el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, fue sometido a participación ciudadana, por lo cual se publicó en la página Web de la Corporación, para recibir comentarios, observaciones, solicitudes de ajuste y aportes, y para esto se dispuso de un formulario que debía ser diligenciado por el participante, sin embargo, el día 26 de enero se recibió la notificación por parte del área de Sistemas de la Corporación, de la nula participación de la ciudadanía y/o grupos de interés.

La Ing. Paola Sanguino, comentó que para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano vigencia 2022 se contó con la participación y aportes de los líderes de los diferentes procesos de la Corporación, teniendo en cuenta la estructura establecida por la Función Pública.

La Ing. Paola Sanguino informa que El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano fue sometido a revisión por el Asesor de Función Pública, Yeison Cotes Gil acatando sus sugerencias y recomendaciones.



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 5 de 8

La proyección resultante fue sometida a participación ciudadana, cuya convocatoria se realizó a través de Redes Sociales, cuñas Radiales y de la Página WEB.

Queda pendiente el envío del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano v2022 a los correos electrónicos de los funcionarios y colaboradores de la Corporación.

Detalló cada uno de los componentes del PAAC recalando que el documento fue modificado y ajustado con el fin de dar cumplimiento a las observaciones expuestas por la Función Pública con respecto a los componentes y subcomponentes que conforman el Plan.

La Ing. Paola Sanguino le expuso al Dr. Jorge Palomino, la necesidad de formular la Estrategia de Racionalización de trámites teniendo en cuenta el Acuerdo CoordinAR, que aún se encuentra en borrador pero que está próximo a ser firmado por los Directores de las Corporaciones, dado que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano quedaron plasmadas las actividades a desarrollarse para el componente de Racionalización de Trámites, pero como tal, la Estrategia debe construirse en la plataforma del SUIT, una vez esté lista se deberá descargar en pdf y publicar en el mismo enlace en el que se publica el PAAC 2022, el cual es el de Transparencia y Acceso a la Información Pública en la página Web de la Corporación.

La Dra. María José Brugés aporta que en el componente Mapa de Riesgos de Corrupción de la vigencia 2021 quedaron actividades pendientes por su ejecución, aclarando que a pesar de que el seguimiento es cuatrimestral las áreas solo presentan las evidencias cuando se requieren en la Oficina de control Interno. Sugiriendo un seguimiento mensual.

Aclarando que las actividades pendientes atañe a las Áreas Misionales, proponiendo hacer la trazabilidad frente al PAAC 2022, exhibir la justificación del por qué no se cumplió y a su vez realizar un Plan de Mejoramiento de las actividades que no se adelantaron en el 2021.

Las áreas que no enseñaron informe de seguimiento: Ordenamiento Ambiental Territorial, Gestión Ambiental de los Recursos naturales y la Biodiversidad y Educación Ambiental.

El Dr. Fare Romero propone por área revisar las actividades pendientes, riesgos que se están planteando y qué mejoras se pueden hacer.

Se somete a aprobación el Plan Anticorrupción y de atención al Ciudadano vigencia del 2022, el cual fue aprobado por los miembros del comité con la observación y compromiso que después de publicado en la Página WEB a la fecha del 31 de Enero, será sometido a revisión por cada área para considerar un ajuste de las actividades que lo ameriten, teniendo en cuenta que este Plan no es estático sino Dinámico.



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 6 de 8

### 8. Aprobación Plan de Integridad, Plan Estratégico del Talento Humano, Plan de Incentivos Laborales, Plan de Vacantes, Programa de Bienestar Social, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – Dr. Fabián Molina

El Dr. Fabián Molina inicia la presentación de los Planes y Programas.

#### **Plan Estratégico de Talento Humano**

En cumpliendo con la política de MIPG en el componente de Talento Humano, realizó el autodiagnóstico en el mes de diciembre, para así construir el Plan.

Señala que el Plan en la matriz de Función Pública les permitió identificar cuáles son los puntos débiles que se tuvieron en la vigencia del 2021, uno de ellos apuntó al Sistema de Información en Talento humano, por lo cual se obtuvo baja calificación al no tener un software o programa de Gestión de Talento Humano, el cual fue priorizado en la presente vigencia.

Presentó la Normatividad, Objetivos, Marco Conceptual asociado al direccionamiento Estratégico de la Corporación y el Diagnóstico de la Situación actual de Talento Humano, cuadro que aporta Función Pública.

Consta de una estructura que habla del ciclo vital que tiene una persona dentro de la Entidad (Ingreso, Permanencia, Desarrollo y Retiro), partiendo de allí la elaboración del Plan Estratégico.

Realizó un recuento rápido de los componentes de Plan, puntuizando Proyectos, Acciones, Metas, Fecha Límite, Responsable, Seguimiento y Evaluación.

Compromiso de entrega del Software para el Grupo de Talento Humano.

#### **Plan de Integridad**

Presenta el plan de integridad, particulariza la elaboración del autodiagnóstico y cumplimiento con la estructura; obteniendo una calificación para la vigencia del 2021 de 99,5%.

Se detalla la metodología de trabajo que será a partir de talleres, difusión de piezas gráficas, un cronograma y que se encuentra pendiente de definir el tema de los Recursos.

El Grupo de Talento Humano le apunta a seguir trabajando y concretando la interiorización de los valores en cada uno de los colaboradores de la entidad

#### **Plan de Incentivos Laborales**

El Dr. Fabián Molina expone que este Plan busca reconocer a los mejores funcionarios de carrera administrativa y los que ocupan los primeros lugares a nivel Jerárquico, el periodo que inicia el 1 de febrero del 2022 y culmina el 31 de enero de 2023, se cumplirán con la vigencia de 2023.

Presenta los requisitos, procedimiento (Evaluación de Desempeño), la financiación contemplada para el otro año en \$14.500.00 e incentivos en cada uno de los casos.



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 7 de 8

Uno de los requerimientos de Función Pública, es que se debe promover el incentivo para el Mejor Equipo de Trabajo, el cual está pendiente se socializar y sensibilizar para poner en marcha dentro de la Corporación.

### Plan Institucional de Capacitación

El Coordinador de Talento Humano detalla que el Plan busca fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de los funcionarios de la entidad, busca cerrar las brechas de conocimiento que se identifican entre los funcionarios.

Señaló que 63 de los funcionarios en representación de las ocho áreas que conforman la corporación atendieron la encuesta de Identificación de necesidades individuales, información que fue enviada a los jefes de área para que pudieran hacer la priorización, obtuvieron respuesta únicamente por parte de la Oficina Jurídica, Oficina de Planeación, Secretaría General y Coordinación de Seguimiento Ambiental.

Presentó como se va a desarrollar el Programa, la Modalidad de capacitación, Presupuesto y temáticas establecidas para el Plan Institucional recalando que por parte de Talento Humano no se establecerá el semestre (fecha) de la realización de la capacitación para que los jefes de área sean los encargados de establecerla (el Grupo de TH en las fechas del 27 y 28 de enero se comunicará con los jefes de área para fijar las fechas de las actividades). Dejando un total de 45 capacitaciones conociendo que durante la vigencia se van atendiendo otras capacitaciones que surgen o invitan por parte de los Ministerios.

La Ing. Paola Sanguino sugiere el cambio de la actividad de MIPG que no solo sea para la OF. De Planeación sino un tema transversal.

### Plan de Vacantes

El Dr. Fabián Molina señala que este Plan fue construido de la mano con el compañero Túlio Fonseca, presenta objetivos, definiciones, clasificación, metodología para la provisión, concursos y detallando que dos funcionarios se encuentran a la espera de su registro de carrera. A fecha de 31 de diciembre la Corporación cuenta con 34 vacantes, correspondiendo al 31,48% de la planta. Se espera que con el concurso de mérito cuando se comiencen a tener la lista de elegibles se lograra proveer 30 de los empleos y cuatro (4) que están por fuera del concurso.

### Programa de Bienestar Social

El Dr. Fabián Molina presenta el reglamento interno, puntos de control y el cronograma que no tendrá costos porque desde el área financiera informaron que no había recursos a la fecha para el programa, por ende, el grupo de TH lo cumplirá a partir de gestiones con entidades amigas.

### Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Presenta aspectos normativos, objetivos, la meta que busca el plan para la vigencia correspondiente al 90%, disponibilidad de recursos y las actividades con sus responsables.

El cronograma muestra las actividades del Plan (Plan de Emergencia, Orden y Aseo, Gestión Documental, Pausas Activas, prevención COVID19).



## ACTA DE REUNIÓN Nº 01 de 2022

Código: R PCP04-2

Versión: 5

Fecha: 05/11/2015

Página 8 de 8

Se someten a aprobación los 7 planes que hacen parte del Proceso de Gestión del Talento Humano, los cuales fueron aprobados por todos los miembros del Comité.

### 9. Proposiciones y varios

La Dra. María José Brugés propone la capacitación para los Directivos y funcionarios respecto al tema de Línea de Defensa de MIPG. Además, de retomar los Autodiagnósticos y Planes de Acción de cada una de las políticas.

Se da por finalizada la reunión a las 4:44 PM.

Compromisos		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Redactar oficio al Grupo de Energía de Bogotá, exponiendo la situación del consumo energético que se tiene en la Corporación.	Ing. Rosa Lara	Febrero de 2022
Formular Estrategia de Racionalización de Trámites en el SUIT.	Dr. Jorge Palomino – Subdirección de Autoridad Ambiental	Febrero de 2022
Seguimiento de las Actividades pendientes del PAAC 2021	Of. Control Interno	Febrero de 2022

(Presidente, o nombre de quien dirige la reunión)

Secretario (o quien haga sus veces)