

**RESOLUCIÓN No. 666**  
**(Noviembre 25 de 2022)**

***Por medio de la cual se suspende temporalmente la atención al público en los Centros Ambientales y Sede Central de la Corporación Autónoma Regional de Nariño – CORPONARIÑO y se adopta la ejecución de talleres de capacitaciones de Autocontrol, Gestión del riesgo y Modelo Estándar de Control Interno - MECI***

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUARIAS Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LA LEY 99 DE 1993, LEY 909 DE 2004 y DECRETO 1499 DE 2017**

**C O N S I D E R A N D O**

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 14° establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el artículo 28° de la Ley 99 de 1993 consagra que el Director General de las Corporaciones Autónomas Regionales, será el representante legal de la Corporación y su primera autoridad ejecutiva.

Que el artículo 29° de la referida disposición normativa, señala en el numeral 1° que es función del Director General de la Corporación la de dirigir, coordinar y controlar las actividades de la entidad y ejercer su Representación Legal.

Que el Estatuto Corporativo de CORPONARIÑO, establece como función del Director General el dirigir, coordinar y controlar la gestión laboral del personal de la Corporación y resolver todo lo relativo a las situaciones y novedades administrativas. Por consiguiente, puede conforme a las necesidades de la entidad, adecuar o modificar el horario de trabajo y de atención al público.

Que el artículo 4° del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación en el sector público 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.

Que la Ley 909 de 2004 en los numerales 1° y 2° del artículo 36 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 es posible el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que la misma disposición indica que dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularan los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos de capacitación y formación de los

empleados públicos.

Que el numeral 3 del artículo 37° de la Ley 1952 de 2019, Código Disciplinario Único, consagra como derecho de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que el Decreto Nro. 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133° de la Ley 1753 de 2015, precisa la necesidad de ampliar el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado, creando el Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG.

Que el MIPG concibe al talento humano como el activo mas importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilite la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, en el marco de los valores del servicio público, contribuye con sus trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Que el MIPG desarrolla de manera oportuna la correcta Gestión Estratégica del Talento Humano e incluye rutas de creación del valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntales y producir resultados eficaces.

Que por su parte el MECI, concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades; busca garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado; a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo, de manera oportuna, las debilidades que se presenten en el quehacer institucional, para lo cual se sustenta en tres principios, a saber, autocontrol, autogestión y autorregulación; pilares que siguen siendo la base para un control efectivo en la administración pública.

Que la nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control, razón por la cual, la estructura del MECI se fundamenta en seis componentes, a saber: (i) talento humano, (ii) direccionamiento estratégico, (iii) administración del riesgo de los procesos, (iv) autoevaluación institucional, (v) auditoria interna y (vi) planes de mejoramiento. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de la oficina de Control Interno.

Que el modelo estándar de Control Interno, concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades; busca garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado; a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional.

Que en este sentido, es necesario determinar que el fortalecimiento institucional tanto en la generación oportuna de sus resultados, cumplimiento de metas y objetivos, así como en

asumir conductas propias de control y corrección de conductas inapropiadas, necesariamente debe ser asumido desde una correcta gestión de talento humano, el cual se integra tanto por funcionarios y contratistas que ejecutan actividades tendientes a ello.

Que en ese escenario, es indispensable para la entidad lograr escenarios dentro de los cuales todo su talento humano genere espacios de mejoramiento de sus relaciones interpersonales, fortalezca sus capacidades de autocontrol, autogestión y autorregulación, e incentive su aplicación en las actividades ejercidas por cada funcionario, aportando con esto a mejorar el clima organizacional de la entidad.

Que a fin de dar cumplimiento a esta necesidad CORPONARIÑO, suscribió el contrato estatal No. 2020 -768 del 24 de Noviembre de 2022, el cual tiene como objeto la capacitación y sensibilización en temas de Control Interno, autocontrol, gestión del riesgo y MECI.

Que para la ejecución del contrato, se dispuso la realización de cuatro (4) jornadas orientadas de trabajo en las diferentes sedes de CORPONARINO en el Departamento de su jurisdicción, las cuales tienen carácter obligatorio, toda vez que, la participación en las mismas garantiza en gran medida el cumplimiento de los resultados esperados con la suscripción del mismo.

Que CORPONARIÑO, realizará los talleres de acuerdo al cronograma de actividades fijado por la Oficina de Control Interno y el cual ha sido comunicado de manera oportuna en cada sede de trabajo de la entidad, para lo cual los funcionarios deberán disponer de absoluta disponibilidad de tiempo, lo cual impide que durante la fecha de estos exista atención al público en los Centros Ambientales y sede central de la Corporación.

Que con ocasión de lo anterior, se programó la realización de la ejecución de talleres de capacitaciones de Autocontrol, Gestión del riesgo y Modelo Estándar de Control Interno – MECI, con las siguientes jornadas de trabajo en cada sede:

- Sede Central (Pasto) y Centro Ambiental Minero (Sotomayor) se realizará el día lunes 05 de Diciembre de 2022, en la ciudad de Pasto.
- Centro Ambiental Norte (La Unión) se realizará el día martes 06 de Diciembre de 2022.
- Centro Ambiental Sur (Ipiales) y el Centro Ambiental Suroccidente (Túquerres), se realizara el día miércoles 07 de Diciembre de 2022, en la ciudad de Ipiales.
- Centro Ambiental Costa Pacífica (Tumaco), se realizará el día jueves 15 de Diciembre de 2022.

Que en consecuencia para lograr el óptimo desarrollo de las jornadas y alcanzar los objetivos propuestos, se hace necesario suspender la atención al público en los Centros Ambientales y Sede Central en las fechas antes mencionadas.

Que en mérito de lo expuesto, el Director General de la Corporación Autónoma Regional de Nariño – CORPONARIÑO, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias.

## **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Suspender la atención al público en la sede central y los Centros Ambientales de CORPONARIÑO en las fechas establecidas en el siguiente cronograma y de conformidad con la parte motiva de la presente:

| LUGAR    | FECHA                              | CENTRO AMBIENTAL DESTINATARIO.  |
|----------|------------------------------------|---|
| Pasto    | Lunes 05 de Diciembre de 2022.     | Sede Central (Pasto) y Centro Ambiental Minero (Sotomayor)                  |
| La Unión | Martes 06 de Diciembre de 2022.    | Centro Ambiental Norte (La unión)   |
| Ipiales  | Miércoles 07 de Diciembre de 2022. | Centro Ambiental Sur (Ipiales) y Centro Ambiental Suroccidente (Tuquerres). |
| Tumaco   | Jueves 15 de Diciembre de 2022.    | Centro Ambiental Costa Pacífica (Tumaco).                                   |

**ARTICULO SEGUNDO.** El desarrollo de las jornadas de capacitación, será coordinado por el Jefe de la Oficina de Control Interno, los Centros Ambientales involucrados y la Sede Central. La asistencia y participación del talento humano en los eventos programados en cada sede será obligatoria, pues hace parte de su jornada habitual de trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO.** – Publíquese la presente en la página institucional de CORPONARIÑO y en las carteleras y sitios visibles de los Centros Ambientales para su conocimiento por parte de la comunidad y el talento humano de la entidad.

**ARTÍCULO CUARTO.** – La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Pasto (N) a los veinticinco (25) días del mes de Noviembre de dos mil veintidós (2022)

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**HUGO MARTIN MIDEROS LÓPEZ**  
Director General

Proyectó: Santiago C.

Revisó: Daniela R.

Aprobó: Fabio C.