

REPUBLICA DE COLOMBIA

**CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA
CORPOURABA**



RESOLUCION No.

Por la cual se modifica el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia año 2019 de la CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA -CORPOURABA-

El Director General (e) de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá CORPOURABA, en uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confieren la Ley 99 de 1993, el Estatuto de Personal de la Corporación y los Decretos 1083/15, y el Acuerdo del Consejo Directivo No. 100-02-02-01-0003-2018 del 18 de enero de 2018

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con las normas que rigen la función administrativa, es obligación del Estado ofrecer a sus servidores, ambientes de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como para la formación y el bienestar del empleado y su familia; de tal manera que se logre un clima laboral que redunde en la mejor prestación de las funciones que hacen parte de la misión institucional.

Que mediante el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, éste último reglamentario de la ley 909 de 2004 o ley de carrera administrativa, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos para el personal que labora en las entidades públicas.

Que hace parte del Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos, además del Plan Nacional de Formación, Capacitación y de las políticas públicas en materia de estímulos, los planes institucionales previamente diseñados y elaborados por dichas instituciones, en conjunto con los organismos Directivos y la Comisión de Personal.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo

de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto Nacional 894 de 2017, Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Decreto 1567 del 05/08/1998, "por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

Departamento Administrativo de la Función Pública, Programa de Bienestar e Incentivos Año 2017.

Ley 909 del 23/09/2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

Decreto 1227 de 21/04/2005, "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998".

TITULO V. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.

Artículo 65. "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de ME

trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

Artículo 66. *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...*

Artículo 68. *“En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”*

Ley 1064 de 26/07/2006, *“por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.*

Artículo 1. *“Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.*

Decreto No. 4665 del 29/11/2007, *“por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.*

Que mediante Resolución No. 100-03-10-99-0171 del 15 de febrero de 2019, se aprobó y se adoptó el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia año 2019.

Que de acuerdo a las revisiones y a las necesidades de capacitación que han surgido en el transcurso del año se hace necesario realizar una modificación al Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia año 2019.

Las modificaciones realizadas incluyen lo siguiente:

1. Se elimina la formación y capacitación en curso de alturas y se tendrá en cuenta para la vigencia 2020, según las necesidades de capacitación de las subdirecciones.
2. Se elimina la formación y capacitación Especialización en recursos hidráulicos, debido a la falta de disponibilidad del personal idóneo para la capacitación, La entidad revisará para el año 2020 otra estrategia para capacitar el personal en el tema o si o analizara la pertinencia de excluirla definitivamente de los temas de capacitación.
3. Se elimina la formación y capacitación de Contratación supervisión e interventoría debido a esta quedará incluida dentro de la capacitación y formación “Capacitación en supervisión, interventoría, asuntos contractuales” programada para octubre de 2019.
4. Se elimina la capacitación en SECOP II, debido a temas presupuestales, esta se tendrá en cuenta para el Plan Vigencia 2020. Esta capacitación quedara inmersa en la nueva formación y capacitación “Actualización en normas y procesos presupuestales, construcción del

- presupuesto, bajo técnicas o metodologías aplicables a la Corporación, programada para noviembre de 2019.
6. Se elimina la casilla de la formación y capacitación en Actualización en NICSP aplicables a Control Interno, debido a temas presupuestales, esta se tendrá en cuenta para el Plan Vigencia 2020.
 7. Se elimina la formación y capacitación en Formulación de proyectos con el MADS y DNP, que por temas presupuestales no se realizara en la vigencia 2019, y se reprograma para la vigencia 2020 del plan.
 8. Se reprograman la capacitación y formación Licencias Ambientales y/o Evaluaciones Ambientales, incluyendo las relacionadas a trámites de hidrogeneraría para octubre de 2019.
 9. Se reprograman la capacitación y formación Aprovechamiento forestal (tasa compensatoria y compensaciones por pérdida de biodiversidad para el mes octubre de 2019.
 10. Se reprograma la formación y capacitación en Tasación de Multas para el mes de septiembre de 2019.
 11. Se reprograma la formación y capacitación en Determinantes ambientales nueva versión para el mes de octubre de 2019.
 12. Se incluye la formación y Capacitación en supervisión, interventoría, asuntos contractuales para el mes de octubre.
 13. Se reprograma la formación y capacitación en Capacitación en procesos de cobro persuasivo y coactivo para el mes de noviembre de 2019.
 14. Se incluye formación y capacitación en Actualización en normas y procesos presupuestales, construcción del presupuesto, bajo técnicas o metodologías aplicables a la Corporación, para el mes de noviembre de 2019.
 15. Se incluye formación y capacitación, curso virtual Lineamientos Técnicos para la Formulación de Planes de Manejo Ambiental de Acuíferos, para el mes de noviembre de 2019.
 16. Se incluye formación y capacitación, Curso virtual fortalecimiento de la capacidades para la incorporación de la gestión del riesgo en los planes de ordenamiento y manejo de cuencas.
 17. Se incluye formación y capacitación en Normatividad en régimen laboral funcionarios públicos para el mes de octubre de 2019.
 18. Se incluyen capacitaciones realizadas :
 - Gestión integral del riesgo de desastre en procesos de desarrollo sostenible, realizado en junio de 2019.
 - Lineamientos presupuestales, realizado el 15 de julio de 2019.(interno)
 - Uso y manejo de Drone, realizada, el 08 de julio de 2019.
 19. Se incluyen las siguientes capacitaciones que se han realizado en el transcurso de la vigencia 2019 y que anteriormente no se habían tenido en cuenta para en el plan.
 - Curso virtual Lineamientos Técnicos para la Formulación de Planes de Manejo Ambiental de Acuíferos.
 - Capacitación de SIAC - Indicadores.
 - La capacitación de SNIF.
 - El diplomado de delitos y daños ambientales.
 - La capacitación en manejo de Dron para la toma de fotografías aéreas.
 - La capacitación de SAG con el uso de SIG.
 - Capacitación en gestión del riesgo.
 - Normatividad marítima.
 - El taller de negocios verdes y economía circular

- Capacitación de Turismo.
- Capacitación de recarga y delimitación de aguas subterráneas.
- Curso de mamíferos marinos.

Que en mérito de lo expuesto,

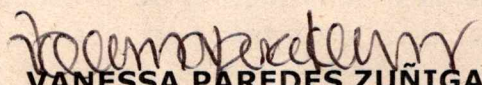
RESUELVE


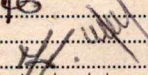
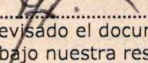
PRIMERO: Modificar el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia año 2019, Formato Anexo R-TH-16.,

SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en el Municipio de Apartadó,

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


VANESSA PAREDES ZUNIGA
 Directora General

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Yudy García		11 de septiembre de 2019
Revisó:	Manuel Arango		11 de septiembre de 2019
Revisó:	Misael Araujo		11 de septiembre de 2019
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustados a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			

Adjunto: Plan anual de formación, capacitación, bienestar social e incentivos del personal. Formato R-TH-16.

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL
R-TH-16



Su	Ti	T
Dep	Ser	bs
eri	D	C

Fecha: 11 de septiembre de 2019

TRD:

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				No. participantes comunidad u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL
						0	1	2	3				
SGAA.	Formación Capacitación	Estrategias de adaptación al cambio climático.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la formulación, seguimiento y liquidación de proyectos y participación en diferentes espacios institucionales en temas afines.	4	15	10	4	0	Presencial	jun-19	
SGAA	Formación Capacitación	Diplomado en aguas subterráneas.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	*Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites. *Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la formulación, seguimiento y liquidación de proyectos y participación en diferentes espacios institucionales en temas afines.	3	12	3		0	Presencial	abr-19	
SGAA, General	Formación Capacitación	Normatividad marítima	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	8	2		0	Presencial	ago-19	
SGAA, General	Formación Capacitación	Proceso sancionatorio.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	2	10	6		0	Presencial interno	mar-19	
SGAA, General	Formación Capacitación	Licencias Ambientales Evaluaciones Ambientales, Registro Único de Infraestructuras Ambientales - RUJIA.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	5	5		0	Presencial	nov-19	
SGAA, General	Formación Capacitación	Registro Único de Infraestructuras Ambientales - RUJIA.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	5	5		0	Presencial	jun-19	

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL
R-TH-16

RD:	Dep	Ser	bs	po	c	Su	Ti	n

Fecha: 11 de septiembre de 2019

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos					No. participantes comunales u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL				
						0	1	2	3	4								
SGAA, General	Secretaría Formación Capacitación	Permisos de vertimiento de instrumentos económicos.	Actualización de normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, y/o reprocesos en la gestión de trámites.	1	10	5	0	0	0	0	0	0	0	Presencial	mar-19	
SGAA, General	Secretaría Formación Capacitación	Aprovechamiento forestal (tasa compensatoria y Tasación de Multas.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, y/o reprocesos en la gestión de trámites.	1	5	5	0	0	0	0	0	0	0	Presencial	nov-19	
SGAA, General	Secretaría Formación Capacitación	- Analisis cartografico y herramientas basicas de SIG - QGIS.	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	*Oportunidad, y/o reprocesos en la gestión de trámites. *Oportunidad, y/o ausencia de cumplimiento de	2	10	6	0	0	0	0	0	0	0	Presencial	nov-19	
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	Formulación, ejecución liquidación de proyectos internos.	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, y/o reprocesos en la formulación, seguimiento y liquidación de proyectos.	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Presencial	abr-19	
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	Componente ambiental Nacional Desarrollo.	Actualización normativa y Técnica que permitan acompañar actividades y proyectos con el PND.	Fortalecimiento técnico	Oportunidad, y/o ausencia de reprocesos en la formulación, seguimiento y liquidación de proyectos.	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Presencial	mar-ab 2019	

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL

R-TH-16



Su	Ti	f
Dep	ser	bs
er	er	er
D	D	D
C	C	C

TRD: Fecha: 11 de septiembre de 2019

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL
						0	1	2	3			
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	Determinantes ambientales nueva versión.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento técnico equipo	*Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de trámites. *Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la formulación, seguimiento y liquidación de	2	10	6		Presencial	nov-19	
SPOT	Formación Capacitación	Temáticas relacionadas a la norma ISO 9001, Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Actualización normativa y técnica.	Fortalecimiento equipo auditor interno	Oportunidad y/o ausencia de procesos, no conformidades u observaciones en los procesos de	2	15	13	0	Presencial	ago-19	
SPOT	Formación Capacitación	Y/o Avance en la aplicación de la herramienta buscando con los funcionarios para la implementación del modelo.	Capacitar a los funcionarios para la actualización general del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Mejoramiento en el cumplimiento de las diferentes políticas que cobija el MIPG y los resultados de los indicadores del Formulario Único Reporte de Avances de la	6	1	37	18	20	Presencial-Virtual	abr-19	
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Normatividad en SG-SST	Capacitar a los funcionarios para la actualización general del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Capacitar y/o fortalecer a los funcionarios para la actualización general del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Cumplimiento con SG-SST.	2			0	Presencial-Virtual	may-19	N/A
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - Cetil.	Capacitar a los funcionarios para la actualización general del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Implementar el mecanismo a través del cual se expedirán los bonos todas las certificaciones de pensionales, para el diligenciamiento del formulario único	Certificaciones laborales emitidas electrónicamente.	1			0	Presencial	Según programación del ministerio de Hacienda y Crédito Público	
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Capacitación en el sistema administrativo financiero SINAP.	Capacitar a los funcionarios para la actualización de conocimientos y habilidades en el sistema de manejo del sistema SINAP.	Fortalecimiento en la implementación del sistema administrativo y financiero del SINAP.	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la implementación del sistema administrativo y financiero SINAP.	2	3	0	0	Presencial	jul-19	N/A

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL
R-TH-16

RD:	Dep Ser	Su	TI
	bs po	erl	D

Fecha: 11 de septiembre de 2019

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				No. participantes comunicados u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL
						0	1	2	3				
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Actualización SIIF	Fortalecer conocimientos en el manejo de la herramienta SIIF.	Desempeño de cada área en el cuanto al manejo de los recursos nación.	Oportunidad, y/o ausencia de repocesos en el manejo del Sistema Integrado de Información Financiera	1	0	0	0	0	Virtual	abr-19	N/A
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Actualización normas Tributarias.	Actualizar conocimiento sobre la nueva reforma tributaria.	Cumplimiento de las normas tributarias.	*Aplicación de los cambios tributarios en los procesos contables. *Oportunidad y/o ausencia de repocesos en la implementación de las normas tributarias.	1	0	0	0	0	Presencial - Virtual	jul-19	
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Capacitación supervisión, interventoría, asuntos contractuales	Capacitar y/o actualizar relaciónada con supervisión, interventoría, asuntos contractuales y publicación en el	Implementación del SECOP II.	Oportunidad, y/o ausencia de repocesos en la implementación del SECOP II.	1	0	0	0	0	Presencial	nov-19	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 62,280,000.00
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Capacitación en procesos de cobro persuasivo y de cartera.	Mejorar las capacidades de gestión y de cartera.	Fortalecimiento en las capacidades para ejecutar actividades tendientes a mejorar el recaudo.	Oportunidad, y/o ausencia de repocesos en los procesos de cobro persuasivo y coactivo.	3	3	0	0	0	Presencial	nov-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 770602311003100071
Secretaría General	Formación Capacitación	Actualización normas y procesos de construcción presupuesto, técnicas metodologías aplicables a la Corporación	Mejora en los procesos de planeación y entrega de información para la toma de decisiones.	Fortalecer conocimientos en la planeación, manejo y control del presupuesto del público	Oportunidad y/o ausencia de repocesos en la implementación de las normas y procesos presupuestales.	3	3	0	0	0	Presencial - Virtual	nov-19	
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	Normatividad laboral en funcionarios públicos.	Capacitar a los funcionarios para la actualización general del manual de los funcionarios públicos.	Actualización general en el manual de los funcionarios públicos, normatividad vigente.	Actualización del manual de los funcionarios públicos, normatividad vigente.	1	2	0	0	0	Presencial-Virtual	nov-19	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 62,280,000.00 N.C.P. HONORARIOS SOB

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL

R-TH-16



Su	Ti	T	
Dep	ser	bs	po
er	D	C	

Fecha: 11 de septiembre de 2019.

FRD:

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				No. participantes comunid u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL
						0	1	2	3				
Subdirecciones SPOT, SGAA y SAF	Formación Capacitación	Talleres de actualización en aplicación de fuentes de ingresos de corporaciones - Min ambiente	Mejora en los procesos de aplicación de fuentes y planeación de presupuesto público.	Fortalecer conocimientos en la planeación, manejo y control del presupuesto público	Oportunidad en proceso de planeación de aplicación de fuentes de ingresos y planeación de proyectos	3	3	0	0	0	Presencial	nov-19	
Todas territoriales.	Formación Capacitación	Sistemas Contables	Mejorar en manejo de herramientas de recaudo	Fortalecimiento de capacidades para ejecutar actividades tendientes a mejorar el recaudo.	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de reprocesos en los procesos de cobro persuasivo y coactivo.	2	2	0	0	0	Presencial - Virtual	ago-19	
Todas territoriales.	Formación Capacitación	Gestión de Riesgo	Tener formación para asesorar Mpios. en los CMGRD	Fortalecimiento de las capacidades para asesorar a los municipios.	Municipios asesorados.	2	2	0	0	0	Presencial - Virtual	ago-19	
SGAA	Formación Capacitación	Curso virtual Lineamientos técnicos para la Formulación de Planes de Manejo Ambiental de Acuíferos.	Adoptar Lineamientos técnicos para la Formulación de Planes de Manejo Ambiental de Acuíferos.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.	4					Virtual	nov-19	
SGAA	Formación Capacitación	Curso virtual fortalecimiento de la capacidades para la incorporación de la gestión del riesgo en los planes de ordenamiento y		Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.	5					Virtual	nov-19	

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL
R-TH-16

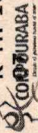
RD:	Dep	Su	Ti
	Ser	bs	po
	er	D	c

Fecha: 11 de septiembre de 2019

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos					No. participantes comunales u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL	
						0	1	2	3	4					
Control Interno SPOT	Formación Capacitación	Actualización en modelos y/o herramientas para la formación, seguimiento, toma de acciones para la implementación de riesgos por proceso, de corrupción, entre otros.	Capacitar y/o actualizar en las herramientas para asesorar y acompañar a la Corporación en la gestión adecuada de los riesgos por proceso, de corrupción entre otros.	Tener las herramientas para asesorar y acompañar a la Corporación en la gestión de los riesgos por corrupción entre otros.	*Asesorías acordadas a las metodologías actuales en el marco de las directrices del DAFP y/o Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. *Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de reprocesos en los informes de auditorías de la Oficina de Control Interno en el tema riesgos por	1	0	1	2	3	4	0	Presencial	nov-19	
Control Interno	Formación Capacitación	Lineamientos para y/o herramientas de Control Interno generados por CONTRALORIA, Función Pública, entre otros	Capacitar, actualizar y/o fortalecer en los lineamientos para herramientas de Control Interno generados por la Función Pública, entre otros	Lineamientos o herramientas generados por la Función Pública, entre otros	*Oportunidad, y/o cumplimiento normativo y/o ausencia de reprocesos en los informes de auditorías de la Oficina de Control Interno.	1	0	1	2	3	4	0	Presencial	ago-19	
Control Interno	Formación Capacitación	Nuevas directrices para la evaluación de la información en el sistema EKOLOGI	Capacitar y/o fortalecer en las nuevas directrices para la evaluación de la información en el sistema EKOLOGI - Rol	Nuevas directrices para la evaluación de la información en el sistema EKOLOGI	Oportunidad, y/o cumplimiento normativo y/o ausencia de reprocesos en los informes de auditorías de la Oficina de Control Interno en el sistema EKOLOGI.	1	0	1	2	3	4	0	Presencial	ago-19	
Todas las Areas	Formación Capacitación	Actividades para mejorar el clima laboral y prevenir el riesgo psicosocial (Valores corporativos)	Mejorar el clima laboral e intervenir el riesgo psicosocial en la entidad.	Mejoramiento de condiciones laborales y la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación.	Mejoramiento de la percepción del clima laboral de los funcionarios de la Corporación.	6	1	37	18	20	0	0	Presencial	Durante Todo el Año	

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL

R-TH-16



Su	Ti	T
Dep	Ser	bs
eri	D	C

Fecha: 11 de septiembre de 2019

TRD:

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				No. participantes comunid u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL	
						0	1	2	3					4
Todas las Areas	Formación Capacitación	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.	Capacitar a los funcionarios en temas generales relacionados con la implementación del SG-SST(Inducción y Reinducción en el sg-sst, prevención y atención de emergencias, manejo de espacios para la actividad deportiva y recreativa de los funcionarios.	Implementación del SGSST- Según Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.	Cumplimiento del plan de anual de SST.	6	1	37	18	20	0	Presencial	Según cronograma de actividades del plan de SST.	
Todas las Areas	Bienestar Social	Jornadas deportivas y recreativas, incluyendo entrenamiento previos participaciones juegos INTERCARS.	*Fomentar la práctica mediante la deportiva, y integración con actividades físicas para mejorar el estado de salud, prevención de enfermedades y ocupación del tiempo libre, generando espacios de integración. *Ofrecer a los funcionarios espacios para la integración y el esparcimiento fortaleciendo el servicio y la motivación, del personal que labora en la administración, en pro del crecimiento institucional.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.		6	1	37	18	20	0	Presencial	Según programación de actividades	

PLAN ANUAL DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL
R-TH-16

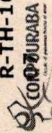
RD:	Dep Serl	Su	Ti	F
	bs po	erl	D	C

Fecha: 11 de septiembre de 2019

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				No. participantes comunid d u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL	
						0	1	2	3					4
Todas las Areas	Bienestar Social	Jornadas bienestar laboral de año.	de Generar espacios que permitan al servidor cultivar el sentido de pertenencia con la entidad.	Reconocer la desempeñada por los colaboradores celebrar, y conmemorar las fechas especiales afianzando el sentido de pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	presencial	dic-19	
Todas las Areas	Bienestar Social	Celebración fechas especiales.	de Reconocer y estimular a los funcionarios en fechas especiales(Día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del servidor público, día del niño(Hijos funcionarios).	Reconocer la labor desempeñada por los colaboradores celebrar, y conmemorar las fechas especiales afianzando el sentido de pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	Celebracion de fechas especiales	Según calendario 2019 de fechas especiales	
Todas las Areas	Incentivos	Reconocimiento deportivo, cultural y artistico.	Reconocer a los funcionarios por sus logros culturales y/o deportivos.	Reconocer los desempeños de los individuos de la entidad.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	1 día de descanso remunerado por sus logros deportivos, culturales y/o artisticos.	Según resultados de 2019	
Todas las Areas	Incentivos	Reconocimiento por antigüedad.	Reconocer a los funcionarios por su antigüedad en servicio.	Reconocer los desempeños de los individuos de la entidad.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	Por una antigüedad de 5 años, 1 día de descanso remunerado. Por una antigüedad de 10 años, 2 días de descanso remunerados. Por una antigüedad de 15, 20 y 25 años, 3 días de descanso remunerados.	Según antigüedad lograda en 2019	

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL

R-TH-16



Su	Ti	f
Dep	bs	po
er	D	C

Fecha: 11 de septiembre de 2019

FRD:

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				No. participantes comunidad u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL	
						0	1	2	3					4
Todas las Areas	Incentivos	Día libre por cumplir años.	Oportunidad para el funcionario para compartir con la familia en fechas	Estimular al funcionario en el día de su cumpleaños.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	Día de descanso remunerado.	A solicitud de los funcionarios para 2019	
Todas las Areas	Incentivos	Reconocimiento por desempeño laboral sobresaliente.	Reconocer a los funcionarios por su desempeño laboral sobresaliente, uno por nivel de cargo y con copia a la hoja de vida.	Reconocer a los funcionarios por su desempeño laboral sobresaliente.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	3 días de descanso remunerado para el funcionario con mayor puntaje por nivel de cargo y reconocimiento por escrito con copia a la hoja de vida. Reconocimiento en hoja de vida para todos los funcionarios con nivel sobresaliente.	Según calificación de desempeño en laboral seguimiento y aplicado en 2019	
Todas las Areas	Incentivos	Reconocimiento por estudios superiores (Especialización, maestría) relacionados con el SIAC - Indicadores	Reconocer a los funcionarios por logros académicos en estudios superiores (Especialización y/o Maestría), relacionados	Reconocimiento de los funcionarios por sus logros académicos en estudios superiores (Especialización y/o Maestría), relacionados	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	Días de descanso remunerado por logros académicos(1 por día Especialización, y 2 Presencia	A solicitud de los funcionarios en 2019	
SGAA	Formación Capacitación	Capacitación de SNIF que registre algunos delitos y daños ambientales	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.			2				Presencia	jun-19	
SGAA	Formación Capacitación	La capacitación de SNIF que registre algunos delitos y daños ambientales	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.			4	4			Presencial o Virtual	nov-19	
SGAA	Formación Capacitación	La capacitación en manejo de Dron para la toma de imágenes	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.			6				Presencial	Entre Agosto y Octubre de 2019	
SGAA	Formación Capacitación	La capacitación de SAG con el uso de SIG	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.							Presencia	Jul-19	
SGAA	Formación Capacitación	La capacitación de SAG con el uso de SIG	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.							Presencia	nov-19	

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL
R-TH-16

Dep	Su	Ti	F
ser	bs	po	c
er	D		

Fecha: 11 de septiembre de 2019

Área	Tipo de Actividad	Tema	Objetivos	Necesidades o deficiencias que cubre	Método Como se Verificará la Eficacia de la Temática	Participación por niveles de cargos				No. participantes comunales u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	RUBRO PRESUPUESTAL	
						0	1	2	3					4
SGAA	Formación Capacitación	Capacitación en gestión del riesgo	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.									
SGAA	Formación Capacitación	Gestión del Riesgo Marítimo	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.		1							
SGAA	Formación Capacitación	Taller de negocios verdes y economía circular	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.			1						
SGAA	Formación Capacitación	La capacitación de recarga y delimitación de	Actualización y normativa y Técnica.	Fortalecimiento técnico	Actualización normativa y Técnica.	6	1	37	18	20				

Niveles: Población objetivo CORPOUR. 1: Nivel Asesor 2: Nivel Profesional 3: Nivel Técnico - Administr 4: Nivel Operativo
 Área: Dirección, Subdirección, Regional.

Elaboraron:

Firma del Representante Alexander Perdomo V.
 Nombre del Representante Comisión de Personal
 Firma del Funcionario Daf Ganar H.
 Nombre del Funcionario Departamento Humano:
 Firma del Servidor Público Fernando Castillo N.
 Nombre del Servidor Público de Planeación:

Firma del Subdirector(@) Administrativ@ y Financier@:
 Nombre del Subdirector(@) Administrativ@ y Financier@:
 Firma del Representante Comisión de Personal:
 Nombre del Representante Comisión de Personal:

Fernando Castillo N.
Perdomo V.