

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABÁ  
CORPOURABA**



**RESOLUCION No.**

**Por la cual se aprueba el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia 2020**

La Directora General 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 el Decreto 1083/15.

**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 (a partir del 28 de mayo de 2019 aplica la ley 1952 de 2019) 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.

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..."

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 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".

Por la cual se aprueba el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia 2020.

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".

Ley 1857 de 2017 "por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"

Que se realizaron reuniones con la comisión de personal, según acta 250-01-04-07-0018-2020 del 30 de enero de 2020, para analizar y diseñar el plan de Formación, bienestar e incentivos siguiendo los lineamientos legales en esta materia.

Que en mérito de lo expuesto,


### RESUELVE

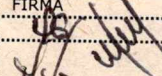
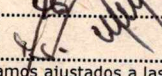
**PRIMERO:** Adoptar el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia año 2020.

**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 ZUÑIGA**  
Directora General

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Yudy García		30/01/2020
Revisó:	Misael Araujo Díaz Manuel Arango		30/01/2020

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.

Fecha: 30 de enero de 2020

Dep	Ses	Su	Di	Tipo	N° Co
100	32	02	01	Docentes	0004

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					Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos Oferentes
						0	1	2	3	4			
Todas las áreas	Bienestar Social	Jornadas de bienestar laboral fin de año.	Generar espacios que permitan al servidor cultivar el sentido de pertenencia con la entidad.	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	32	18	20	Presencial	Según calendario 2020 de fechas especiales	\$ 8.000.000
Todas las áreas	Bienestar Social	Celebración de fechas especiales.	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 de 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	32	18	20	Presencial	Según calendario 2020 de fechas especiales	\$ 6.000.000
Todas las áreas	Incentivos	Reconocimiento deportivo, cultural y artístico.	Reconocer a los funcionarios por sus logros deportivos, culturales y/o artísticos.	Reconocer los desempeños individuales de los empleados de la entidad.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	32	18	20	Presencial	Según resultados deportivos, culturales y/o artísticos en 2020	N/A
Todas las áreas	Incentivos	Días de permiso por Reconocimiento por antigüedad.	Reconocer a los funcionarios por su antigüedad en el servicio.	Reconocer los desempeños individuales de los empleados de la entidad.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	32	18	20	Presencial	Según cumplimiento del quinquenio lograda en 2020	N/A
Todas las áreas	Incentivos	Día libre por cumplir años.	Oportunidad para el funcionario de compartir con la familia en fechas especiales.	Estimular al funcionario en el día de su cumpleaños.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	32	18	20	Presencial	A solicitud de los funcionarios para 2020	N/A
Todas las áreas	Incentivos	Día de permiso por 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	32	18	20	Presencial	Según calificación de desempeño laboral en seguimiento aplicado en 2020	N/A
Todas las áreas	Incentivos	Días de reconocimiento por estudios superiores (Especialización, maestría) relacionados con el objeto misional.	Reconocer a los funcionarios por los logros académicos en estudios superiores (Especialización y/o Maestría), relacionados con el objeto misional	Reconocimiento de los funcionarios por sus logros académicos en estudios superiores (Especialización y/o Maestría), relacionados con el objeto misional.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	32	18	20	Presencial	A solicitud de los funcionarios en 2020	N/A



**PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL R-TIH-16 07**

DIAS	SERIE	SUBSERIE	TIPO DOCUMENTAL	N° CONTROL
100	32	02	01	0004

Fecha: 30 de enero de 2020

Area	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. particip antes	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos Ofertes
						0	1	2	3	4				
Subdirección Gestión Admón Ambiental	Formación - Capacitación	Construcción y seguimiento de Indicadores	Fortalecer el seguimiento a la ejecución de proyectos corporativos	Fortalecimiento equipo técnico	Calidad informes de proyectos, evaluación del servidor público	4	15					Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 2.000.000
Subdirección Administrativa y Financiera	Reinducción	Aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral	Capacitar a los funcionarios sobre el uso del aplicativo de EDL y actualizaciones	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios	Oportunidad en el proceso de EDL 2	2	1					Presencial	enero de 2020	\$ 1.156.404
Todas las áreas	Formación - Capacitación	Capacitación en técnicas de redacción y comprensión de lectura	Mejorar la capacidad para redacción.	Fortalecimiento de habilidades del equipo técnico	Informes técnicos	4	23					Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 5.000.000
Todas las áreas	Reinducción	Capacitación en Word y Excel avanzados	Implementar esta herramienta en la elaboración de informes	Fortalecimiento equipo técnico	Informes técnicos	4	23					Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 5.000.000
Subdirección Gestión Admón Ambiental	Reinducción	Actualización de la normatividad ambiental vigente	Fortalecer conocimientos relacionados con las normas ambientales vigentes y su aplicación en lo misional de la corporación	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público	4	3	2				Presencial o Virtual	Segundo Trimestres de 2020	\$ 4.000.000
Subdirección Gestión Admón Ambiental	Reinducción	Tasa de aprovechamiento forestal	Fortalecer conocimientos técnicos para aplicación de trámites ambientales	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público	1	15	2				Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 2.000.000
Subdirección Gestión Admón Ambiental	Reinducción	Trámites y Tramite en CITA	Fortalecer conocimientos técnicos para aplicación de trámites ambientales	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público	3	3	2				Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ Personal Cita
Todas las áreas	Formación - Capacitación	Trabajo Seguro en Alturas	Disminuir el riesgo en campo en el ejercicio de la autoridad ambiental	Fortalecimiento equipo técnico	Personal Capacitado	4	15					Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ Gestiones Con el
Subdirección Gestión Admón Ambiental	Formación - Capacitación	Manejo de Abejas y Avispas	Disminuir el riesgo en campo en el ejercicio de la autoridad ambiental	Prevencción de incidentes y accidentes labores y Adecuados	Personal Capacitado	4	10					Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 2.000.000
Subdirección Gestión Admón Ambiental	Reinducción	Protección de especies de Fauna Silvestre	Fortalecer conocimientos técnicos para aplicación de trámites ambientales	Fortalecimiento equipo técnico	Personal Capacitado	4	10					Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 2.000.000
Todas las áreas	Bienestar Social	Formación en Ingles	Fomentar la Segunda lengua en los funcionario	Fortalecimiento equipo técnico	Personal Capacitado	6	1	32	18	20		Presencial	Cuarto Trimestres de 2020	\$ Gestiones Con el Sena o Otra entidad
Todas las áreas	Bienestar Social	Día de la Familia	Generar espacios para el disfrute en familia	Generar espacios para el disfrute en familia	Funcionarios Motivados	6	1	32	18	20		Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 3.000.000
Subdirección de Planeación y O.T.	Formación - Capacitación	Incertidumbre fisicoquímica, microbiológica y muestreo	Implementación y cálculo de incertidumbre con el ánimo de dar cumplimiento con lo establecido en la NTC 127025:2017.	Realizar la implementación y cálculo de incertidumbre con el ánimo de dar cumplimiento con lo establecido en la NTC 127025:2017.	Encuestas diligenciadas y nivel de acuerdo como mínimo	7	5					Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 10.000.000
Subdirección de Planeación y O.T.	Reinducción	Sistema Globalmente Armonizado y Manejo de sustancias peligrosas	Capacitar a los funcionarios en el manejo correcto de las sustancias químicas	Prevencción de incidentes y accidentes labores y Adecuados	Certificado de Manejo de Químicos o listado de asistencia	6	5	2				Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ ARL
Subdirección de Planeación y O.T.	Reinducción	Actualización Auditores Internos ISO 19011	Formar auditores internos	Fortalecimiento equipo técnico	Encuestas diligenciadas y nivel de acuerdo como mínimo	10	5	2				Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 7.000.000
Subdirección de Planeación y O.T.	Inducción	Actividades delegados gestión del riesgo	Fortalecer conocimientos técnicos de delegados gestión del riesgo	Fortalecimiento de conocimientos técnicos de los delegados gestión del riesgo	Encuestas diligenciadas y nivel de acuerdo como mínimo	11						Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 7.000.000
Subdirección de Planeación y O.T.	Inducción	POT's y Planes Parciales	Fortalecer conocimientos técnicos	Fortalecimiento de conocimientos técnicos en POT's y Planes Parciales	Encuestas diligenciadas y nivel de acuerdo como mínimo	5						Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 2.000.000
Subdirección de Planeación y O.T.	Formación - Capacitación	Manejo de Software Y catalogación	Fortalecer conocimientos técnicos del Centro de documentación	Fortalecimiento equipo técnico	Software Implementado	2						Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 3.000.000
Todas las áreas	Bienestar Social	Jornadas deportivas y recreativas, incluyendo entrenamiento previos y participaciones juegos INTERCARS, Campeonatos Inter-Oficina Caminatas Ecológicas Ciclo Paseos	Generar espacios para el disfrute de la actividad deportiva y recreativa de los funcionarios.	*Actividades físicas para mejorar el estado de salud, prevención de enfermedades y ocupación del tiempo libre, generando espacios de integración y el esparcimiento fortaleciendo el servicio y la motivación en pro del crecimiento institucional	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	6	1	32	18	20		Presencial	Según programación de actividades	\$ 2.000.000

Dpto	Serie	Subserie	Tipo Documento	N° Ord
100	32	02	01	0004

Fecha: 30 de enero de 2020

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 carraos				No. particip antes	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos Oferentes	
						0	1	2	3					4
Todas las áreas	Reinducción	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 extintores...PESV).	Implementación del SGSST- Según Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019	Cumplimiento del plan de anual de SST.	6	1	32	18	20		Presencial	Según cronograma de actividades del plan de SST.	Según presupuesto del SG-SST
Subdirección Administrativa y Financiera	Inducción	Nuevas disposiciones en materia tributaria	Conocer las implicaciones de la nueva reforma tributaria	Conocer las implicaciones de la nueva reforma tributaria	Aplicación de las nuevas disposiciones	1	2	1				Presencial	enero de 2020	\$ 558.866
Subdirección Administrativa y Financiera	Inducción	Normatividad general y específicas de personal para el sector público	Fortalecer las competencias de los funcionarios para atender las diferentes situaciones en temas de personal	Atención y resolución de situaciones en materia laboral más oportunas.	Atención y resolución de situaciones más oportunas.	1	2	1				Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 1.028.866
Todas las áreas	Formación - Capacitación	Planeación y organización de actividades	Mejorar las capacidades para planear y ejecutar las actividades	Mejoramiento de las capacidades para planear y ejecutar las actividades	Aumento en la productividad	6	1	32	18	20		Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 2.000.000
Secretaría General	Inducción	Capacitación a SECOP II.	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento de conocimientos técnico en el manejo de SECOP II	Calidad informes de proyectos, evaluación del servidor público	1	8		2			Presencial	Primer Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Secretaría General	Inducción	Procesos disciplinarios.	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Atención y resolución de situaciones en materia Disciplinaria más oportunas.	Procesos Disciplinarios Oportunos	1	2					Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Secretaría General	Reinducción	Tasación de multas dentro el procedimiento ambiental sancionatorio	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento equipo técnico	Calidad informes de proyectos, evaluación del servidor público	1	10	2				Presencial	Primer Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Todas las áreas	Reinducción	Atención al usuario	Brindar una adecuada al atención al Público	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área	6	1	32	18	20		Presencial	Primer Trimestres de 2020	Gestiones con Caja de Compensación
Secretaría General	Reinducción	Tablas de retención documental	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento equipo técnico	Culminación de tablas de tablas de retención. Evaluación de desempeño laboral del funcionario			1				Presencial	Según Programación de Archivo General de la Nación	\$ 1.399.306
Secretaría General	Inducción	Sistema integrado de conservación documental	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Implementación SIC en la Corporación.	Implementación SIC en la Corporación. Evaluación de desempeño			1				Presencial	Según Programación de Archivo General de la Nación	\$ 1.399.306
Secretaría General	Inducción	Licencias ambientales, con énfasis en el componente Jurídico.	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento de conocimientos técnico en Licencias Ambientales	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área	1	10	2				Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Todas las áreas	Incentivos	Días de descanso remunerado por Uso de la Bicicleta.	Estimular el uso de la bicicleta por parte de los Funcionarios de CORPOURABA.	Estimular el uso de la bicicleta por parte de los Funcionarios de CORPOURABA.	Actos administrativos de otorgamiento de estímulos	6	1	32	18	20		Presencial	Durante Todo el año	
Todas las áreas	Bienestar Social	Programa de pre-pensionados	proporcionar habilidades para que puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de talleres lúdicos y vivenciales para que esto les permita reducir cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su jubilación	Disponer a los funcionarios para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación,	Lograr una Culminación exitosa de su vida laboral y prepararios para afrontar una nueva etapa		1	3	1			Presencial o Virtual	Tercer y Cuarto Trimestres de 2020	\$ 1.000.000



PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16  
07

Dep	Serie	Subserie	Tipo	N.º Clasif
100	32	02	01	0004

TRD: Fecha: 30 de enero de 2020

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. particip antes	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos Ofertes
						0	1	2	3	4				
Secretaría General	Formación - Capacitación	Hidroenergía.	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área			10	2			Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Secretaría General	Inducción	Levantamiento de vedas	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento en las capacidades para ejecutar actividades tendientes a mejorar el recaudo.	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área	1				1		Presencial	Segundo Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Secretaría General	Reinducción		Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área	1		6	3			Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Todas las áreas	Reinducción	SIGEP	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área	6	1	32	18	20		Presencial o Virtual	Primer Trimestres de 2020	\$ 2.000.000
Secretaría General	Reinducción	ECOGUI	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área	1		6	3			Presencial	Cuarto Trimestres de 2020	\$ 1.000.000
Secretaría General	Reinducción	RUIA	Fortalecer la capacidades técnicas del personal del área	Fortalecimiento equipo técnico	Evaluación del servidor público. Encuesta de satisfacción del área	1		6	3			Presencial	Tercer Trimestres de 2020	\$ 1.000.000

Áreas: Dirección, Subdirección, Regional.

Niveles: 1: Nivel Directivo

2: Nivel Profesional

3: Nivel Técnico - Administrativo

4: Nivel Operativo

Elaboraron:

Firma del Representante Comisión de Personal:

Firma del Subdirector(@) Administrativo y Financiero@:  
Nombre del Subdirector(@) Administrativo y Financiero@:

Firma del Funcionario de Talento Humano:

Firma del Representante Comisión de Personal:  
Nombre del Representante Comisión de Personal:

Firma del Servidor Público de Planeación:  
Nombre del Servidor Público de Planeación: