

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA**  
**CORPOURABA**



**RESOLUCION No.**

Por la cual se aprueba 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-

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.

Por la cual se aprueba el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia 2019.

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".

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

**RESOLUCION No. 100-03-10-99-0171-2019**

Por la cual se aprueba el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia 2019.

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 se realizaron reuniones con la comisión de personal, según acta 250-01-04-07-0036 del 15 de febrero de 2019, para analizar y diseñar el plan de Formación, bienestar e incentivos siguiendo los lineamientos legales en esta materia.

Que en mérito de lo expuesto,

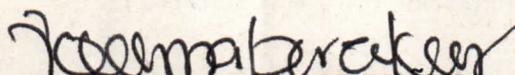
**RESUELVE**

**PRIMERO:** Adoptar el Plan de Formación, Capacitación Bienestar Social e Incentivos del Personal para la Vigencia año 2019

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

Dada en el Municipio de Apartadó, a los 15 de febrero de 2019.

**PUBLÍQUESE Y CUMPLASE**

  
**VANESSA PAREDES ZUNIGA**  
Directora General

Elaboró: Yudy Garcia Madrid / Tec. Adm Talento Humano  
Revisó: Manuel Arango/Profesional Univ.  
Misael Araujo Diaz/Subdirector Administrativo y Financiero

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

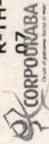
Dip	Serie	Subserie	Orden	Tipo	Nº Conts
-----	-------	----------	-------	------	----------

TRD: 31/01/2019 Fecha: 31/01/2019

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 comunidad u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos		
						0	1	2	3						
SGAA.	Formación Capacitación	Estrategias de adaptación al cambio climático.	Actualización y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la formulación, seguimiento liquidación de proyectos y participación en diferentes espacios institucionales en temas afines.	4	0	1	2	3	4	0	Presencial	Jun-19	Divulgación/Cooperación horizontal.
SGAA	Formación Capacitación	Curso en alturas.	Generar competencia en los trabajos de altura.	Fortalecimiento equipo técnico	*Ausencia de incidentes y/o accidentes de trabajo. *Oportunidad en la gestión de trámites.	2	8	0	0	0	0	0	Presencial	abr-19	Gestión con ARL.
SGAA	Formación Capacitación	Diplomado en aguas subterráneas.	Actualización y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	*Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites. *Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia en la formulación, seguimiento liquidación de proyectos y participación en diferentes espacios	12	3	0	0	0	0	0	Presencial	abr-19	Aguas subterráneas.
SGAA	Formación Capacitación	Especialización en recursos hidráulicos.	Actualización y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	*Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites. *Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia en la formulación, seguimiento liquidación de proyectos y participación en diferentes espacios	10	0	0	0	0	0	0	Presencial	abr-19	Aguas subterráneas.



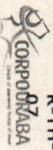
PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16



TRD:	Dep	Serie	Subserie	tipo Documental	Nº Cons
------	-----	-------	----------	-----------------	---------

Fecha: 31/01/2019

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 u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos
						0	1	2	3	4					
Oficina Jurídica	Formación Capacitación	- Proceso Disciplinario.	Adquirir conocimiento en materia de actuaciones disciplinaria.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en los procesos disciplinarios.	1	6	0	0	0	0	0	Presencial	may-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
SGAA, Oficina Jurídica.	Formación Capacitación	- Normatividad marítima	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	8	2	0	0	0	0	Presencial	ago-19	Cooperación Horizontal.
SGAA, Oficina Jurídica.	Formación Capacitación	- Proceso sancionatorio.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	2	10	6	0	0	0	0	Presencial interno	mar-19	Divulgación/ autoridad ambiental.
SGAA, Oficina Jurídica.	Formación Capacitación	- Licencias Ambientales y/o Ambientales, incluyendo trámites de hidroenergía.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	5	5	0	0	0	0	Presencial	jun-19	SGAA/SG/Cooperación Horizontal.
SGAA, Oficina Jurídica.	Formación Capacitación	- Registro Único de Infractores Ambientales - RUIA.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	5	5	0	0	0	0	Presencial	jun-19	SGAA/SG/Cooperación Horizontal.
SGAA, Oficina Jurídica.	Formación Capacitación	- Permisos de vertimiento e instrumentos económicos.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	10	5	0	0	0	0	Presencial	mar-19	Instrumentos económicos.
SGAA, Oficina Jurídica.	Formación Capacitación	- Aprovechamiento forestal (tasa compensatoria y compensaciones por pérdida de biodiversidad.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	0	5	5	0	0	0	0	Presencial	oct-19	Divulgación/ autoridad ambiental.
SGAA, Oficina Jurídica.	Formación Capacitación	- Tasación de Multas.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la gestión de trámites.	1	5	5	0	0	0	0	Presencial	jun-19	SGAA/SG/Cooperación Horizontal.



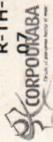
PLAN ANUAL DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16

TRD:	Dap	Serie	Subserie	Uso	Nº Comis
				Operacional	

Fecha: 31/01/2019

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. Participante 5 comunidad u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos		
						0	1	2	3					4	
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	- Analisis cartografico y herramientas basicas de SIG-QGIS.	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento equipo 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.	2	0	1	2	3	4	0	Presencial	sep-19	SGAA/SPOT/Cooperación Horizontal.
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	- Formulación, ejecución y liquidación de proyectos de desarrollo interno.	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la formulación, seguimiento y liquidación de proyectos.	17	0						Presencial	abr-19	Aguas subterráneas.
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	- Formulación de proyectos con el MADS y DNP.	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la formulación, seguimiento y liquidación de proyectos.	5	0						Presencial	mar-ab 2019	Divulgación y capa. / Fortalecimiento institucional.
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	- Componente ambiental Plan Nacional de Desarrollo.	Actualización normativa y Técnica que permitan acompañar actividades y proyectos con el PND.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en la formulación, seguimiento y liquidación de proyectos.	17	0						Presencial	mar-ab 2019	Divulgación y capa. / Fortalecimiento institucional.
SGAA, SPOT.	Formación Capacitación	- Determinantes ambientales nueva versión.	Actualización normativa y/o Técnica.	Fortalecimiento equipo 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	2	0						Presencial	jun-19	Oferta interna.

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



Dep	Serie	Subserie	Tipo Documental	Nº Cons
-----	-------	----------	-----------------	---------

TRD: Fecha: 31/01/2019

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 u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos
						0	1	2	3				
SGAA, SPOT, SAF.	Formación Capacitación	- Contratación supervisión e interventoría.	Actualización normativa y Técnica.	Fortalecimiento equipo técnico	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos en el tema de contratación.	2	10	6	0	0	Presencial	Jun-19	Divulgación/Jurídica.
SPOT	Formación Capacitación	- Temáticas relacionadas a la norma ISO 9001, ISO 14001 e/o normas internacionales.	Actualización normativa y técnica.	Fortalecimiento auditor interno	Oportunidad y/o ausencia de procesos, no conformidades u observaciones en los procesos de auditorías.	2	15	13	0	0	Presencial	ago-19	Divulgación y capa. / Fortalecimiento institucional.
SPOT	Formación Capacitación	- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Capacitar y/o fortalecer a los funcionarios para la implementación del modelo.	Avance en la aplicación de la herramienta buscando con ello cobija el MIPG y los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y la articulación con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad mas sencillos y	Mejoramiento en el cumplimiento de las diferentes políticas que simplificar e integrar los resultados de los indicadores del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG.	6	1	37	18	20	Presencial-Virtual	abr-19	Oferta interna. Externa.
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- Normatividad en regimen laboral funcionarios publicos.	Capacitar y/o fortalecer a los funcionarios para la actualización general en el regimen laboral de los funcionarios publicos.	Actualización en el regimen laboral de los funcionarios publicos.	Cumplimiento con SG-SST.	1	1	0	0	0	Presencial-Virtual	may-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estimulos - Propios - 2204021100210021
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - Cetil.	Capacitar al funcionario que certifica los bonos pensionales, para el diligenciamiento del formulario unico.	Implementar el mecanismo a través del cual se expedirán todas las certificaciones de tiempos laborados y salarios por parte de las entidades publicas.	Certificaciones laborales emitidas se electrónicamente.	1	1	0	0	0	Presencial	Según programación del ministerio de Hacienda y Crédito Publico	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estimulos - Propios - 2204021100210021



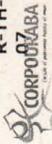
PLAN ANUAL DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16

TRD:	Dip	Serie	Subserie	Tipo Documental	Nº Cont
------	-----	-------	----------	-----------------	---------

Fecha: 31/01/2019

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. participante s u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos
						0	1	2	3				
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- Capacitación en el sistema administrativo y financiero SINAP.	Capacitar y/o actualizar los conocimientos y habilidades en el manejo del sistema de compras SECOP II.	Fortalecimiento en la implementación del sistema administrativo y financiero SINAP.	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de la implementación del sistema administrativo y financiero SINAP.	1				0	Presencial	Jul-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estimulos - Propios - 2204021100210021
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- SECOP II.	Capacitar y/o actualizar los conocimientos y habilidades en el manejo del sistema de compras SECOP II.	Desempeño de cada área en cuanto al manejo de recursos y/o ausencia de información Financiera.	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de la implementación del Sistema Integrado de Información Financiera.	1				0	Presencial	Jul-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estimulos - Propios - 2204021100210021
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- Actualización SIIF	Fortalecer conocimientos en el manejo de la herramienta SIIF.	Implementación de cada área en cuanto al cumplimiento de los procesos en el manejo del Sistema Integrado de Información Financiera.	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de la implementación de los procesos en el manejo del modelo de información financiera.	3				0	Presencial	Jul-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estimulos - Propios - 2204021100210021
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- Actualización en NICSP.	Fortalecer conocimientos del equipo contable en las Normas Internacionales de Contabilidad del sector Público.	Implementación de los cambios en las normas tributarias.	*Estabilización de la contabilidad nuevo estandarizado de información financiera. *Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de la implementación de los cambios tributarios en los procesos contables. *Oportunidad ausencia de procesos en la implementación de las normas tributarias.	3				0	Presencial Virtual	Jul-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estimulos - Propios - 2204021100210021
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- Actualización en normas Tributarias.	Actualizar conocimiento sobre la nueva reforma tributaria.	Cumplimiento de las normas tributarias.	*Aplicación de los cambios tributarios en los procesos contables. *Oportunidad ausencia de procesos en la implementación de las normas tributarias.	3				0	Presencial	abr-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estimulos - Propios - 2204021100210021

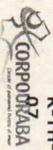
PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16



Dep	Serie	Subserie	Tipo Documental	Nº Cms
-----	-------	----------	-----------------	--------

TRD: Fecha: 31/01/2019

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 u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos
						0	1	2	3				
Subdirección Administrativa y Fra.	Formación Capacitación	- Actualización en normas y procesos presupuestales	Mejora en los procesos de planeación presupuestal y conocimientos en la entrega de información para la toma de decisiones.	Fortalecer el control de presupuesto público	Oportunidad y/o ausencia de procesos de presupuesto público.	3	3	0	0	0	Presencial Virtual	- ago-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
Todas las territoriales.	Formación Capacitación	- Sistemas Contables	Mejorar en el manejo de herramientas de recaudo	Fortalecimiento de las capacidades para ejecutar y/o ausencia de procesos de cobro tendientes a mejorar el recaudo.	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de procesos de cobro persuasivo y coactivo.	2	2	0	0	0	Presencial Virtual	- ago-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
Todas las territoriales.	Formación Capacitación	- Gestión de Riesgo	Tener formación para asesorar Mpios. en los CMIGKD	Fortalecimiento de las capacidades para asesorar a los municipios.	Fortalecimiento de Municipios asesorados.	2	2	0	0	0	Presencial Virtual	- ago-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
Territorial Caribe.	Formación Capacitación	- Planes Parciales	Poder asesorar de forma adecuada a los municipios para que utilicen esta herramienta	Fortalecimiento de las capacidades para asesorar a los municipios.	Municipios asesorados.	1	0	0	0	0	Presencial Virtual	- ago-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
Control Interno	Formación Capacitación	- Actualización en NICSP.	Fortalecer conocimientos en Normas Internacionales de Contabilidad del sector Público Interno.	Capacitación en las funciones de control interno en materia de normas reprobadas en los informes de auditorías de la Oficina de Control Interno.	Oportunidad, cumplimiento normativo y/o ausencia de informes de auditorías de la Oficina de Control Interno en el tema de riesgos por proceso, de las Asesorías para las metodologías y actuales en el marco de la gestión de riesgos de la Corporación en la Secretaría de Transparencia por Presidencia de la República.	1	0	0	0	0	Presencial	jul-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
Control Interno - SPOT	Formación Capacitación	- Actualización en modelos y/o herramientas para la implementación de Riesgos por Corrupción, entre otros.	Capacitar y/o actualizar en las herramientas para asesorar y acompañar a la gestión de riesgos de corrupción.	Tener las herramientas para asesorar y acompañar a la gestión de riesgos de corrupción entre otros.	Asesorías acordes a las metodologías y actuales en el marco de la gestión de riesgos de la Corporación en la Secretaría de Transparencia por Presidencia de la República.	1	0	0	0	0	Presencial	abr-19	Viaticos



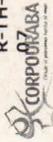
PLAN ANUAL DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16

Dep	Serie	Subserie	Item	Nº Cons
-----	-------	----------	------	---------

TRD:   
 Fecha: 31/01/2019

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 comunidad u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos	
						1	2	3	4	5					
Control Interno	Formación Capacitación	- Lineamientos o herramientas para Control Interno generados por la CONTRALORIA, Función Pública, entre otros	Capacitar, actualizar y/o fortalecer en los lineamientos o herramientas para Control Interno generados por la CONTRALORIA, Función Pública, entre otros.	Lineamientos o Control Interno generados por la Función Pública, entre otros	*Oportunidad, para cumplimiento de la Temática	1	0	1	2	3	4	0	Presencial	ago-19	Váticos
Control Interno	Formación Capacitación	- Nuevas directrices para la evaluación de información en el sistema EKOGUI	Capacitar y/o actualización en las nuevas directrices para la evaluación de información en el sistema EKOGUI - Rol Control Interno.	Nuevas directrices para la evaluación de información en el sistema EKOGUI	Oportunidad, para la evaluación de la información en el sistema EKOGUI	1	0	1	37	18	20	0	Presencial	ago-19	Váticos
Todas las Areas	Formación Capacitación	- Actividades para mejorar el clima laboral y prevenir el riesgo psicosocial (Valores corporativos, Trabajo en equipo, Atención al público, Ética profesional, comunicación asertiva, Liderazgo, Retroalimentación)	Mejorar el clima laboral de la Corporación e intervenir el riesgo psicosocial en la entidad.	Mejoramiento de condiciones laborales y calidad de vida de los funcionarios de la Corporación.	Mejoramiento de la percepción del clima laboral de los funcionarios de la Corporación.	1	1	37	18	20	0	0	Presencial	Según cronograma de actividades del plan de SST.	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
Todas las Areas	Formación Capacitación	- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.	Capacitar a los funcionarios en temas relacionados con la implementación de la SST. Inducción y Reinducción en el sg-ssst, prevención y atención de emergencias, manejo de extintores, PESV).	Implementación de los decretos 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.	Cumplimiento del plan de SST.	1	1	37	18	20	0	0	Presencial	Según cronograma de actividades del plan de SST.	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021, fortalecimiento institucional

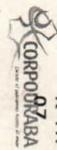
PLAN ANUAL DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16



Dep	Serie	Subserie	Tipo Documental	Nº Cons
-----	-------	----------	-----------------	---------

TRD: Fecha: 31/01/2019

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 comunidad u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos
						0	1	2	3	4	6				
Todas las Areas	Bienestar Social	Jornadas deportivas y recreativas, incluyendo entrenamiento previos y participación en juegos INTERCARS.	Generar espacios para el disfrute de la actividad deportiva y recreativa de los funcionarios.	*Fomentar la 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	Mejoramiento del nivel de los funcionarios, de satisfacción de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	0	Presencial	Según programación de actividades	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021
Todas las Areas	Bienestar Social	Jornadas de bienestar laboral fin de año.	Generar espacios que permitan al servidor desempeñarse por el sentido de pertenencia con la entidad.	Reconocer la labor desempeñada por los colaboradores, conmemorar las fechas especiales afianzando el sentido de pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional.	Mejoramiento del nivel de los colaboradores.	6	1	37	18	20	0	0	presencial	dic-19	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021, fortalecimiento institucional
Todas las Areas	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 y conmemorar las fechas especiales afianzando el sentido de pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional.	Mejoramiento del nivel de los funcionarios.	6	1	37	18	20	0	0	Celebración de fechas especiales	Según calendario 2019 fechas especiales	Otros Servicios para Capacitación, Bienestar Social y Estímulos - Propios - 2204021100210021



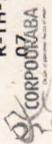
PLAN ANUAL DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL PERSONAL  
R-TH-16

Dep	Serie	Subserie	Item	Nº Cors
			Normamental	

TRD: Fecha: 31/01/2019

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 u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos	
						0	1	2	3					4
Todas las Areas	Incentivos	Reconocimiento deportivo, cultural y artístico.	Reconocer a los funcionarios por sus logros deportivos, culturales y/o artísticos.	Reconocer los desempeños de los empleados de la entidad.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	0	1	2	3	4	0	1 día de descanso remunerado por sus logros deportivos, culturales y/o artísticos y/o 2019	Según resultados deportivos, logros culturales y/o artísticos en 2019	Costos asociados a la norma del personal.
Todas las Areas	Incentivos	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.	0	1	37	18	20	0	Por una antigüedad de 5 años, 1 día de descanso remunerado.	Según antigüedad en 2019	Costos asociados a la norma del personal.
Todas las Areas	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 cumpleaños.	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	0	1	37	18	20	0	Día de descanso remunerado.	A solicitud de los funcionarios para 2019	Costos asociados a la norma del personal.
Todas las Areas	Incentivos	Reconocimiento sobresaliente.	Reconocer a los funcionarios 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.	0	1	37	18	20	0	3 días de descanso remunerado para el funcionario laboral con mayor seguimiento puntaje por nivel aplicado en cargo y 2019	Según calificación de desempeño en el funcionario laboral en con mayor seguimiento en 2019	Costos asociados a la norma del personal.

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



Dep	Serie	Subserie	Tipo Diciembre	Nº Conts
-----	-------	----------	-------------------	----------

TRD: Fecha: 31/01/2019

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 u otros	Posible modalidad	Posibles fechas de programación	Costos
						0	1	2	3	4				
Todas las Areas	Incentivos	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 objetivo misional	Mejoramiento del nivel de satisfacción de los funcionarios.	1	37	18	20	0	0	Días de descanso remunerado por logros académicos(1) por día Especialización, y 2 días por Maestría.	A solicitud de los funcionarios 1 en 2019	Costos asociados a la nomina del personal.

Niveles: Población objetivo CORPOURABA: 0: Nivel Directivo  
Área: Dirección, Subdirección, Regional.

1: Nivel Asesor  
2: Nivel Profesional  
3: Nivel Técnico - Adm  
4: Nivel Operativo

Elaboraron:  
Firma del Representante Comisión de Personal:  
Nombre del Representante Comisión de Personal:  
Firma del Funcionario de Talento Humano:  
Nombre del Funcionario de Talento Humano:  
Firma del Servidor Público de Planeación:  
Nombre del Servidor Público de Planeación:

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