Corpoboyacá

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO CORPOBOYACA 2023

www.corpoboyaca.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

1 REFERENTES ESTRATÉGICOS. ... 4
2 OBJETIVO GENERAL ... 4
3 NORMATIVIDAD ASOCIADA ... 5
4 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO . 42
4.1 Alcance ... 42
4.2 Política de Calidad MPM-01 Manual de Calidad ... 43
4.3 Planta de Personal Actual ... 43
4.3.1 Caracterización de los empleos: ... 43
4.3.2 Distribución Empleos Despacho del Señor Director y Planta Global ... 44
5 SISTEMA DE INFORMACIÓN ... 54
6 RIESGOS ... 56
7 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO ... 58
8 ACUERDOS SINDICALES ... 82
9 MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES VERSIÓN 28 ... 83
10 MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. GETH ... 84
11 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO. ... 86
12 ALCANCE ... 87
13 POLÍTICA DE CALIDAD. ... 87
14 POLÍTICAS DE OPERACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN HUMANA DE LA ENTIDAD ... 87
15 MISIÓN CORPORATIVA ... 89
16 VISIÓN CORPORATIVA ... 89
17 OBJETIVOS CORPORATIVOS ... 89
18 ESTRATEGIAS ... 89
19 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ... 90
20 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ... 92
21 PLAN DE VACANTES ... 92
22 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS ... 94
23 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ... 94
24 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL ... 94
25 CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES ... 106
26 DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO ... 139
27 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG ... 139
28 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN ... 140
29 CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS ... 140

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, encontramos la política de "Gestión de Talento Humano", la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

La Gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personas y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Permanencia: en el que se inscriben los Planes de Capacitación, evaluación del desempeño laboral a funcionarios de carrera administrativa, Bienestar e Incentivos, Plan de Vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.

Retiro: Situación generada cesación del ejercicio de funciones públicas, según lo establecido en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 aplicables a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

Es así como el propósito principal del documento Plan Estratégico de Talento Humano de CORPOBOYACÁ está enfocado a establecer las directrices y políticas que orientan la Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano en CORPOBOYACÁ, la cual permite conocer, hacia dónde enfocará CORPOBOYACÁ sus esfuerzos, para establecer el logro de sus objetivos propuestos y definir un sistema de monitoreo que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la Entidad, en el marco de la misión, visión, objetivos estratégicos y Plan de Acción Institucional.

Como lineamientos generales establecidos para la gestión del talento humano el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, definió que las entidades del Estado deben procurar y desarrollar programas a fin de contar con un servidor público Integro y con valores, un Servidor Público competente y comprometido con el estado, con la sociedad y con su propio desarrollo.

1 REFERENTES ESTRATÉGICOS.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; teniendo como objetivo principal: Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 48 define la Seguridad Social, el cual se reglamenta a través de la Ley 100 de 1993, definiéndolo como el conjunto de instituciones, normas y Procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

2 OBJETIVO GENERAL

- Garantizar la adecuada administración y desarrollo del talento humano para el cumplimiento de los fines corporativos.

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá - CORPOBOYACÁ, orientará sus esfuerzos a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual manera contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión Institucional.

El objetivo anterior se logra planificando e implementando programas y proyectos de bienestar laboral, capacitación y formación y desarrollando un sistema de incentivos, que se orienten a incrementar el reconocimiento a los servidores públicos por los resultados y logros en su Gestión y por su buena actitud hacia el trabajo en la Corporación.

3 NORMATIVIDAD ASOCIADA

A continuación, se relaciona la normativa que hace parte del Proceso Gestión del Talento Humano de CORPOBOYACÁ, la cual, proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Gestión Humana					
Aplica a	**Emisor**	**Clase**	**Código**	**Documento**	**Fecha**
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	07	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE PRINCIPAL TUNJA	2019-09-04
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	08	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE ECOSISTEMAS TUNJA	2019-09-04
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1010	Ley 1010 - Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de...	2006-01-23
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	09	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE SOCHA	2019-09-04
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	10	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE SOATA	2019-09-04
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2088	POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2021-05-12
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	11	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE MIRAFLORES	2019-09-04
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1955	Ley 1955 - Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”	2019-05-25
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	0392	Por medio de la cual se modifica el artículo 2 de la resolución 666 de 2020 y los numerales 4,1 y 5 de su anexo técnico	2021-03-25
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	12	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE SEDE SANTA INES	2019-09-04
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	055	Decreto 055 - Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	2015-01-14

Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2013	POR MEDIO DEL CUAL SE BUSCA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD MEDIANTE LA Publicación DE LAS DECLARACIONES DE BIENES, RENTA Y EL REGISTRO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	2019-12-30
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	13	PLAN DE EMERGENCIAS PLAYA BLANCA	2019-09-04
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	4502	Resolución 4502 - Por la cual se reglamenta el procedimiento de requisitos otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan...	2012-12-28
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1352	Decreto 1352 - Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones	2013-06-26
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	14	PLAN DE EMERGENCIAS LABORATORIO TUNJA	2019-09-04
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1624	Decreto 1624 - Por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones	1991-06-26
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	2019	Resolución 2019 - Por medio de la cual se define la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación...	2018-05-31
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1785	Decreto 1785 - Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los ...	2014-09-18
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	16	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y LIMPIEZA DE ALUMBRADO INTERNO Y EXTERNO EN LAS DIFERENTES SEDES DE CORPOBOYACA	2019-09-04
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	2020	Resolución 2020 - Por medio de la cual se asignan y comunican	2018-05-31

				las responsabilidades específicas en...	
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	990	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus CQVID-19, y el mantenimiento del orden público	2020-07-09
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1438	Ley 1438 - Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones	2011-01-19
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1076	Decreto 1076 - Libro 2, Parte 2, Titulo 8, Capitulo 6, sección 1, artículos 2.2.8.6.1.1.1. Al 2.2.8.6.5.5. Por el cual se determinan los instrumentos de...	2015-05-26
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	734	Ley 734 - Por la cual se expide el Código Disciplinario Único	2002-02-05
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2389	Por la cual se definen los lineamientos para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales - en el sistema de afiliación Transaccional	2019-09-02
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1443	Decreto 1443 - Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	2014-07-31
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1562	Ley 1562 - Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	2012-07-11
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	2404	Por la cual se adopta la batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo Psicosocial	2019-07-22
Gestión Humana	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Acuerdos	55	Acuerdo 55 - Por la cual se adopta el instrumento de evaluación del desempeño laboral	1999-02-12
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	181	Ley 181 - Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el...	1995-01-18

Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	2404	Por la cual se adopta la batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo Psicosocial	2019-07-22
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto	1109	Por el cual se crea. en el Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS, el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS para el seguimiento de casos y contactos del nuevo Coronavirus - COVID-19 y se dictan otras disposiciones	2020-08-10
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Acuerdos	006	Acuerdo 006 - Por el cual se autoriza al Director General de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá-CORPOBOYACÁ para delegar una función en...	2012-04-02
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1228	Decreto 1228 - Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal	2005-04-21
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1768	Decreto 1768 - Por el cual se desarrolla parcialmente el literal h) del artículo 116 en lo relacionado con el establecimiento, organización y reforma de...	1994-08-03
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	0847	Resolución 847 - Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del rendimiento laboral del personal provisional	2014-05-07
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1563	Resolución 1563 - Por la cual se modifica parcialmente la resolución 0065 por la cual se adopta el Manual especifico de Funciones para la planta de	2015-06-12
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	2100	Resolución 2100 - Por la cual se adopta y establecen lineamientos para el sistema de capacitación de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá	2015-07-14
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1072	Decreto 1072 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	2015-05-26
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	614	Decreto 614 - Por el cual se determinan las bases para la	1984-03-14

				organización y administración de Salud Ocupacional en el país	
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	0083	Resolución 0083 - Por la cual se efectúa la distribución de los empleos de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá...	2016-01-15
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1599	Resolución 1599 - Por la cual se adopta y establecen los lineamientos para el sistema general de estímulos de la Corporación Autónoma...	2018-05-08
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1295	Decreto 1295 - Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	1994-06-22
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1567	Decreto 1567 - Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	1998-08-05
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	3615	Decreto 3615 - Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral	2005-10-10
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	4665	Decreto 4665 - Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos	2007-11-29
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1429	Ley 1429 - Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo	2010-12-29
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	361	Ley 361 - Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones	1997-02-07
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1502	Ley 1502 - Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada...	2011-12-29
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1610	Ley 1610 - Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las	2013-01-02

				inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral	
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1401	Resolución 1401 - Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	2007-05-14
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1607	Ley 1607 - Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones	2012-12-26
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	6045	Resolución 6045 - Se adopta el Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021	2014-12-30
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	1356	Resolución 1356 - Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	2012-07-18
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2346	Resolución 2346 - Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	2007-07-11
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	2400	Resolución 2400 - Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	1979-05-22
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	21	Ley 21 - Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones	1982-01-22
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	0652	Resolución 652 - Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas...	2012-04-30
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	3368	Resolución 3368 - Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones	
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	89	Ley 89 - Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones	1988-12-29
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	581	Por medio de la cual se actualiza la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos en la Corporación Autónoma Regional de Boyacá.	2021-04-20
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1045	Decreto 1045 - Por el cual se fijan las reglas generales para la	1978-06-17

				aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y...	
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	770	Decreto 770 - Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos...	2005-03-17
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	985	³POR MEDIO DE LA CUAL SE REANUDA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS MEDIANTE LA MODALIDAD DE ENCARGOS, EN LA CORPORACIÒN AUTONOMA REGIONAL DE BOYACÀ - CORPOBOYACÀ´.	2020-07-06
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1365	POR LA CUAL SE ADOPTA Y ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL SISTEMA GENERAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA- CORPOBOYACA- Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES	2020-08-19
Gestión Humana	Gobernación de Boyacá	Decreto	199	POR EL CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE ORDEN PUBLICO CON EL FIN DE MITIGAR EL RIESGO DEL CONTAGIO DEL CORONAVIRUS COVID 19 EN EL DEPARTAMENTO DE BOYACA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2021-04-28
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1026	POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA LA COMISIÓN DE PERSONAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ - CORPOBOYACÁPARA EL PERÍODO 2020-2022	2020-07-13
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Acuerdos	0011	Acuerdo 011 - Por el cual se modifica parcialmente el artículo segundo del Acuerdo 014 del 7 de octubre de 2014 en el que se determina la Planta de...	2016-07-26
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1227	Decreto 1227 - Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley	2005-04-21

				909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998	
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1083	Decreto 1083 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	2015-05-26
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1477	Decreto 1477 - Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	2014-08-05
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1150	Ley 1150 - Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales...	2007-07-16
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	288	POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2021-05-12
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Otros Documentos	MPD	METAS POR DEPENDENCIA 2019- Sistema Evaluación Desempeño Laboral	2019-01-31
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Acuerdos	014	Acuerdo 014 - Por el cual se determina la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá	2014-10-07
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	699	POR LA CUAL SE CREA Y CONFORMA EL COMITÉ DE APOYO PSICOSOCIAL EN LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ "CORPOBOYACA" COMO MEDIDA DE CARÀCTER TEMPORAL PARA ATENDER LA CONTINGENCIA GENERADA POR EL COVID- 19 Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES	2020-03-26
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	1168	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVIO - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo	2020-08-25
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	1076	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus	2020-07-28

				COVID-19, y el mantenimiento del orden público	
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	111	Decreto 111 - Por el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el estatuto orgánico del presupuesto	1996-01-15
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	169	Decreto 169 - Por el cual se establecen las funciones de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la...	2008-01-23
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	909	Ley 909 - Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	2004-09-23
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2090	Decreto 2090 - Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y...	2003-07-26
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1846	Ley 1846 - Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	2017-07-18
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	5858	Resolución 5858 - Por la cual se modifica la Resolución 2388 de 2016 en relación con el plazo para su implementación y sus anexos técnicos.	2016-11-28
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1856	Ley 1856 - Por medio de la cual se declara el 25 de octubre como el día nacional de las personas de talla baja	2017-07-26
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1857	Ley 1857 - Por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y modificar medidas de protección a la familia	2017-07-26
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2043	POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCEN LAS PRÁCTICAS LABORALES COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL	2020-07-27

				YIO RELACIONADA y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	980	Resolución 980 - Por la cual se modifican unos campos de los Anexos Técnicos 2 y 3 de la Resolución 2388 de 2016, modificada por la Resolución 5858 de...	2017-04-03
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1016	Resolución 1016 - Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los...	1989-03-31
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	2013	Resolución 2013 - Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares...	1986-06-06
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	648	Decreto 648 - Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del sector de la Función Pública	2017-04-19
Gestión Humana	Procuraduría General de la Nación	Circulares	017	Circular 017 - Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público; (II) obligación de los representantes legales de las entidades...	2017-11-01
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	3135	Decreto 3135-Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los...	1968-12-26
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	612	Decreto 612 -Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del...	2018-04-04
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1919	Decreto 1919 - Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los...	2002-08-27

Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2489	Decreto 2489 - Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama...	2006-07-25
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Acuerdos	023	Acuerdo 023 - Por el cual se expide el estatuto de Presupuesto de Recursos Propios de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá	2016-11-01
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	0894	Decreto 0894 - Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar...	2017-05-28
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	0723	Decreto 0723 - Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato...	2013-04-15
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	2692	Resolución 2692 - Por la cual se realiza una aclaración de la resolución 1563, por medio de la cual se modificó parcialmente la Resolución No. 0065 de 2015...	2015-08-12
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	0065	Resolución 65 - Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la...	2015-01-14
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	0727	Resolución 727 - Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Planta de Personal de la Corporación...	2009-06-25
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	472	Decreto 472 - Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y...	2015-03-17
Gestión Humana	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Acuerdos	07	Acuerdo 07 - Por la cual se señalan los criterios legales y directrices de la CNSC para la evaluación de desempeño laboral de los empleados de carrera...	2006-12-05

Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	284	Decreto 284 - Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la...	2018-02-15
Gestión Humana	Procuraduría General de la Nación	Resolución	066	Resolución 066 - Por medio de la cual se crea el grupo para el Seguimiento y la Vigilancia a las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo...	2018-02-15
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1822	Ley 1822 - Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo...	2017-01-04
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	815	Decreto 815 - Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias...	2018-05-08
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2539	Decreto 2539-2000 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 2145 de noviembre 4 de 1999	2000-12-04
Gestión Humana	Presidencia de la República	Otros Documentos	004	DIRECTIVA PRESIDENCIAL No. 04	2021-06-09
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	0124	Resolución 0113 Por la cual se modifica parcialmente el artículo primero de la Resolución 2145 de fecha 17 de julio de 2019	2020-01-27
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1042	Decreto 1042 de 1978-Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos...	1978-06-07
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	330	Decreto 330 - Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva...	2018-02-19

Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	0489	Ley 0489 - Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios...	1998-12-29
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	051	Decreto 051 de 2018 - Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el...	2018-01-16
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	4567	Decreto 4567 - Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005	2011-12-01
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1180	Resolución 1180 - Por la cual se modifica parcialmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de...	
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1361	Ley 1361 - Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia	2009-12-03
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	052	Decreto 052 - Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo...	2017-01-12
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1618	Ley 1618 - Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad	2013-02-27
Gestión Humana	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Acuerdos	2.0181E+13	Acuerdo 20181000006176 - Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera...	2018-10-10
Gestión Humana	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Otros Documentos	Anexo Técnico CNSC EDL 2019	Anexo 201800006176 - Del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos	2018-10-10
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	2011	Decreto 2011 de 2017 - Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al	2017-11-30

				Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del...	
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	4547	POR LA CUAL SE REGULA EL INCENTIVO POR EL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE PARA LLEGAR AL TRABAJO	2017-11-15
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Acuerdos	013	Acuerdo 13 - Establecimiento estructura de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá - CORPOBOYACÁ y se determinan las...	2014-10-07
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	0145	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ESTABLECIDO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS NOMBRADOS EN PERIODO DE PRUEBA DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACA, CORPOBOYACA	2019-01-23
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	0624	POR LA CUAL SE EFECTUA LA DISTRIBUCION DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA – CORPOBOYACA	2019-03-11
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Otros Documentos	210	MEMORANDO NOVEDADES DE NOMINA	2019-01-25
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	0312	RESOLUCIÓN 312 DE 2019 (Febrero 13) "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".	2019-02-13
Gestión Humana	Presidencia de la República	Directiva Presidencial	04	RETORNO DE SERVIDORES Y DEMÁS COLABORADORES DEL ESTADO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN	2021-06-09

				NACIONAL A TRABAJO PRESENCIAL	
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	99	Ley 99 - Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente...	1993-12-22
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2388	Resolución 2388 de 10-06-2016- Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.	2016-06-10
Gestión Humana	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Acuerdos	2.0191E+13	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	2019-01-09
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	2106	Decreto 2106 - Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública	2019-11-22
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Circulares	004	Organización de las Historias Laborales	2003-06-06
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2842	DECRETO 2842 DE 2010, por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.	2010-08-05
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Otros Documentos	6045	Anexo Resolución 6045 - Se adopta el Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021	2014-12-30
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1848	"Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968."	1969-11-04
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	979	Por el cual se fijan las escalas de viáticos	2021-08-22
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1436	POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA	2019-05-13

				RESOLUCIÓN 0624 DEL 11 DE MARZO DE 2019	
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	2387	POR LA CUAL SE MODIFICA EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA-CORPOBOYACA	2019-08-05
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Circulares	2.0191E+13	Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos	2019-07-29
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1960	POR EL CUAL SE MODIFICAN LA LEY 909 DE 2004, EL DECRETO-LEY 1567 DE 1998 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2019-06-27
Gestión Humana	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Resolución	3564	Resolución 3564 del 31/12/2015- Por la cual se reglamentan aspectos relacionados con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	2015-12-31
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	2021-11-29
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2177	POR EL CUAL SE DESARROLLA LA LEY 82 DE 1988, APROBATORIA DEL CONVENIO NUMERO 159, SUSCRITO CON LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE READAPTACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS.	1989-09-21
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	378	Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la	1997-07-09

				Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	1607	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	2002-07-24
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1771	por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994	1994-08-03
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1587	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"	2017-07-26
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2140	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la Protección de la Salud de los Trabajadores	2000-10-20
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	780	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	2016-05-06
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1414	por la cual se establecen medidas especiales de protección para las personas que padecen epilepsia, se dictan los principios y lineamientos para su atención integral.	2010-11-11
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	704	Por medio de la cual se aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, adoptado por la Octogésima Séptima (87a.) Reunión de la Conferencia General de la Orga nización Internacional del Trabajo, O.I.T., Ginebra, Suiza, el diecisiete (17) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).	2001-11-21
Gestión Humana	Presidencia de la República	Constitución Política		Constitución Política de Colombia	1991-07-04

Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1538	por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997.	2005-05-17
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2646	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	2008-07-17
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2353	Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud	2015-12-03
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	1607	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	2002-07-31
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	156	"Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones"	2005-01-27
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1355	Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.	2009-10-14
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Resolución	1918	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones	2009-06-05
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Resolución	166	Por el cual se establece el día de la salud en el mundo del trabajo	2001-02-09

Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	683	Por el cual se deroga el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto 583 de 2016	2018-04-18
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	4927	POR LA CUALSEESTABLECEN LOS PARAMETRIS Y REQUISITOS PARA DESAROROLLAR, CERTIFICAR Y REGISTRAR LA CAPACITACION VIRTUAL EN SGSST	2016-11-23
Gestión Humana	Icontec Internacional	Guías	45	GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	2012-06-20
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Resolución	2273	Porla cual se a¡úsfa el Plan Nacional de Seguridad Vial 2077 -202 7 Y se didan afros disposiciones	2014-08-06
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Resolución	1565	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	2014-06-06
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2851	Por el cual se reglamentan los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9º, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones	2013-12-06
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Circulares	056	RECORDATORIO MEDIDAS ESTIPULADAS EN EL PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCION DE RIESGOS Y BIOSEGURIDAD COVID.	2020-07-30
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	4050	Por la cual se aclara una Resolución - prohibición de pruebas de embarazo	1994-12-06
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	399	Por la cual se Establece Apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase practica	2016-02-09
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	45534	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema	2004-04-22

				General de Riesgos Profesionales.	
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Decreto	9	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias - ambiente de trabajo	1979-01-24
Gestión Humana	Ministerio de Desarrollo Económico	Decreto	873	Por el cual se promulga el Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	2001-05-11
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	100	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	1993-12-23
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Decreto	3033	Por el cual se reglamentan los artículos 178 y 179 de la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras . disposiciones.	2013-12-27
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	82	Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983.	1988-12-23
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	2943	Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999.	2013-12-17
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	001	VIGILANCIA Y CONTROL PARA LA AFILIACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN RIESGOS PROFESIONALES	2003-10-01
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Constitución Política	1991	Constitución Política de Colombia	1991-07-04
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	34	Garantía de la afiliación a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.	2013-09-24
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	89	por la cual se adopta la Política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas	2019-01-16

Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	19	"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública."	2012-01-10
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1503	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.	2011-12-29
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1383	"por la cual se reforma la ley 769 de 2002 Código Nacional de Tránsito, y se dictan otras disposiciones".	2010-12-02
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Decreto	1906	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial.	2015-09-22
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	2410	Por la cual se adopta el Programa Integral de Estándares de Servicio y Seguridad Vial para el Tránsito de Motocicletas.	2015-07-17
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1811	POR LA CUAL SE OTORGAN INCENTIVOS PARA PROMOVER EL USO DE 11 LA BICICLETA EN EL TERRITORIO NACIONAL Y SE MODIFICA EL CÓDIGO NACIONAL DE TRÁNSITO	2016-10-21
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Resolución	1298	Por la cual se modifica el artículo 24 de la Resolución 277 del 37 de enero de 2074	2018-04-27
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1575	Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia	2012-08-21
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1696	POR MEDIO DE LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES PENALES Y ADMINISTRATIVAS PARA SANCIONAR LA CONDUCCIÓN BAJO EL INFLUJO DEL ALCOHOL U OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	2019-12-19
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1780	"Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se	2016-05-02

				generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"	
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Resolución	3246	Por la cual se reglamenta la instalación y uso obligatorio de cintas retrorreflectivas	2018-08-03
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Leyes	1616	POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2013-01-21
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	1496	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química	2018-08-06
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Resolución	1572	Por la cual se reglamenta a instalación y uso de cintas retrorreflectivas y se dictan otras disposiciones	2019-05-03
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Resolución	4919	Por la cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 3 de la Resolución 3246 del 3 de agosto de 2018	2018-10-25
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	1562	Por el cual se adicionan tres parágrafos al articulo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías.	2019-08-30
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Resolución	19200	Por la cual se reglamenta el uso e instalación del cinturón de seguridad de acuerdo con el artículo 82 del Código Nacional de Tránsito Terrestre.	2002-12-20
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1920	POR LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LAS COOPERATIVAS ESPECIALIZADAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SE BUSCA MEJORAR LAS CONDICIONES EN LAS QUE EL PERSONAL OPERATIVO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA PRESTA	2018-07-12

				EL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA. LEY DEL VIGILANTE	
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Acuerdos	026	Por el cual se reglamenta el Sistema Integrado de Seguridad para la expedición del certificado de aptitud psicofísica previsto en la Ley 1539 de 2012, se adicionan los Decretos 1070 de 2015 y 1079 de 2015, y se dictan otras disposiciones	2017-01-12
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Decreto	026	Por el cual se reglamenta el Sistema Integrado de Seguridad para la expedición del certificado de aptitud psicofísica previsto en la Ley 1539 de 2012, se adicionan los Decretos 1070 de 2015 y 1079 de 2015, y se dictan otras disposiciones	2017-01-12
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	2021	"Por el cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010"	2018-05-09
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	583	Por la cual se implementa la certificación de la discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.	2018-02-26
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1823	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA ESTRATEGIA SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE DEL ENTORNO LABORAL EN ENTIDADES PÚBLICAS TERRITORIALES Y EMPRESAS PRIVADAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.	2017-01-04
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	089	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas	2019-01-16
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	014	RECTRICES PARA EL CONTROL DE LA FIEBRE AMARILLA Y EXIGENCIA DE	2017-03-01

				CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL O CARNÉ NACIONAL DE VACUNACIÓN.	
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	1507	Por el cual se expide el, Manual Unico para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.	2014-08-12
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1636	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	2018-06-18
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	1528	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. Y2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales	2015-07-16
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1310	Por el cual se modifica el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial	2016-08-10
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	0256	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia	2014-10-21
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Resolución	1349	Por la cual se reglamentan las condiciones de habilitación para los Centros de Apoyo logistico de Evaluación — CALE y las condiciones, características de seguridad y el rango de precios del examen teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones	2017-05-12
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	1409	por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	2012-07-23

Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Resolución	19200	Por la cual se reglamenta el uso e instalación del cinturón de seguridad de acuerdo con el artículo 82 del Código Nacional de Tránsito Terrestre	2002-12-20
Gestión Humana	Ministerio de Transporte	Leyes	769	Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones.	2002-08-06
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1570	Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	2005-06-02
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	2509	Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales	2015-12-23
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	3745	Se adoptan los formatos de Dictamen para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional.	2015-09-21
Gestión Humana	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Decreto	1637	Por el cual se reglamenta el parágrafo 5° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones	2013-07-31
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	320	Aprueba "Convenio 174 de la OIT sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores" y la "recomendación 181 sobre Prevención de Accidentes Industriales Mayores".	1996-09-20
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	2002-12-17
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2037	POR EL CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO 6 DE LA LEY 388 DE 1997 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2020-07-27
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	2529	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO DE	2019-08-22

				HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA CORPOBOYACA	
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1565	por medio de la cual se adoptan las políticas de seguridad vial y de control de alcohol, tabaquismo, drogas o sustancias psicoactivas de CORPOBOYACA	2019-05-22
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Circulares	170-51	CRITERIOS PARA INCLUSION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	2019-09-19
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	454	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.12. y 2.2.6.1.3.17. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se adicionan al capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del mismo Decreto, las secciones 8 y 9.	2017-03-16
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	2004	CIRCULAR UNIFICADA 2004	2004-04-22
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	1406	"Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones."	1999-07-28
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	385	POR LA CUAL SE DECLARA LA EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DEL CORONAVIRUS COVID 19 Y SE ADOPTAN	2020-03-12

				MEDIDAS PARA HACER FRENTE AL VIRUS	
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	030	ACLARACIONES TRABAJO REMOTO O A DISTANCIA EN MAYORES DE 60 AÑOS	2020-05-08
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	321	Por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 1821 de 2016 "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas"	2017-02-28
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	1821	"Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas"	2016-12-30
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	18	ACCIONES DE CONTENCION ANTE EL COVID 19 Y LA PREVENCION DE ENFERMEDADES ASOCIADAS AL PRIMER PICO EPIDEMIOLOGICO DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	2020-03-10
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2039	POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN NORMAS PARA , PROMOVER LA INSERCION LABORAL y PRODUCTIVA , DE LOS JOVENES, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2020-07-27
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	1408	Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020	2020-10-30
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	001	DIRECTRICES PARA LA PREVENCION, DETECCION Y	2020-03-11

				ATENCION ANTE UN CASO DE CORONAVIRUS COVID 19	
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto	539	PR EL CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DEBIOSEGURIDAD PARA MITIGAR, EVITAR LA PROPAGACIONY REALIZAR EL ADECUADO MANEJO DE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS COVID 19 EN ELMARCO DEL ESTADO DE MERGENCIA ECONOMICA, SOCIAL Y ECOLOGICA	2020-04-13
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	733	"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS CANALES VIRTUALES DE REEMPLAZO DE LOS SERVICIOS PRESENCIALES SUSPENDIDOS, SE SUSPENDEN DE MANERA TEMPORAL LOS TÉRMINOS DE ALGUNOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	2020-04-17
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2040	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA IMPULSAR EL TRABAJO PARA ADULTOS MAYORES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2020-07-27
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	691	"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS DE CARÀCTER TEMPORAL PARA ATENDER LA CONTINGENCIA GENERADA POR EL COVID- 19 Y SE MODIFICAN ALGUNAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÒN 672 DE 16 DE MARZO DE 2020 Y LA RESOLUCIÒN 0270 DEL 12 DE FEBRERO DE 2020"	2020-03-20
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	693	³POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS DE CARACTER TEMPORAL PARA ATENDER LA CONTINGENCIA GENERADA POR EL COVID- 19	2020-03-24

				Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES´	
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2041	POR MEDIO DE LA CUAL SE GARANTIZA EL DERECHO DE LAS PERSONAS A DESARROLLARSE FÍSICA E INTELECTUALMENTE EN UN AMBIENTE LIBRE DE PLOMO, FIJANDO LÍMITES PARA SU CONTENIDO EN PRODUCTOS COMERCIALIZADOS EN EL PAÍS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	2020-07-27
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	688	POR LA CUAL SE ADOPTA MEDIDA TRANSITORIA DE IMPLEMENTA TRABAJO EN CASA	2020-03-19
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	672	POR LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS TRANSITORIAS POR MOTIVOS DE SALUBRIDAD PUBLICA	2020-03-16
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	720	"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÒN No 693 del 24 DE MARZO DE 2020 Y SE ADOPTAN MEDIDAS DE URGENCIA PARA GARANTIZAR LA ATENCIÓN Y LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS POR PARTE DE LA CORPORACIÒN AUTONOMA REGIONAL DE BOYACÀ - CORPOBOYACÀ"	2020-04-13
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Decreto	676	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones	2020-05-19
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Circulares	0029	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL SON RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS O CONTRATANTES, ANTE LA PRESENTE EMERGENCIA POR CVID 19	2020-04-03

Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	100-009	ACCIONES PARA IMPLEMENTAR EN LA ADMINISTRACION PUBLICA LASMEDIDAS ESTABLECIDAS EN EL PROTOCOLO GENERAL DE BIOSEGURIDAD ADOPTADA EN LA RESOLUCION 666 DEL 24 DE ABRIL DE 2020 DELMINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	2020-04-01
Gestión Humana	Presidencia de la República	Directiva Presidencial	03	AISLAMIENTO INTELIGENTE Y PRODUCTIVO - TRABAJO EN CASA SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS DE PRESTACION DE SERVICIOS Y APOYO A LA GESTION	2020-05-22
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	1422	Por el cual se dictan disposiciones para el pago de la prima de navidad para la vigencia fiscal 2020.	2020-11-04
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Circulares	0017	LINEAMIENTOS MINIMOS A IMPLEMENTAR DE PROMOCION Y PREVENCION PARA LA PREPARACION, RESPUESTA Y ATENCION DE LOS CASOS DE ENFERMEDAD POR COVID 19 (ANTES DENOMINADO CORONAVIRUS)	2020-02-24
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	861	"POR MEDIO DE LA CUAL SE REANUDAN LOS TERMINOS DE ALGUNOS TRAMITES ADMINISTRATIVOS, SE RESTABLECEN SERVICIOS PRESENCIALES, Y SE MODIFICAN DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÒN 733 DE 17 DE ABRIL DE 2020, RESOLUCIÒN 0365 DEL 13 DE FEBRERO DE 2019 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	2020-06-08
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	847	POR EL CUAL SE IMPARTEN INSTRUCCIONES EN VIRTUD DE LA EMERGENCIA SANITARIA GENERADA POR LA	2020-06-14

				PANDEMIA DEL CORONAVIRUS COVID 19 Y EL MANTENIMIENTO DEL ORDEN PUBLICO	
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas		PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA	2021-05-20
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Circulares	046	RECOMENDACIONES RETORNO LABORAL SEGURO DE PERSONAS QUE PROVIENEN DE OTROS MUNICIPOS O CIUDADES.	2020-06-19
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	260	Por medio de la cual se actualiza la designación y comunicación de las responsabilidades especificas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a todos los niveles de la organización	2020-02-11
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	262	Por medio de la cual se actualiza la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la corporación Autónoma Regional de Boyacá	2020-02-11
Gestión Humana	Ministerio de Justicia	Decreto	491	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	2020-03-28
Gestión Humana	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Circulares	0009	Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- (Período de prueba y anual) y Listas de Elegibles. Decreto Legislativo 491 de 2020.	2020-07-03
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	15	PLAN DE EMERGENCIA PUERTO BOYACA	2021-08-25
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	407	por la cual se modifican los numerales 2.4 y 2.6 del artículo 2 de la resolución 385 de 2020, por la cual se declaró la emergencia	2020-03-13

				sanitaria en todo el territorio nacional	
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	498	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	2020-03-30
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Circulares	047	CLARACION CIRCULAR INFORMATIVA No. 046 DE FECHA 19 DE JUN10 2020 RECOMENDACIONES RETORNO LABORAL SEGURO DE PERSONAS QUE PROVIENEN DE OTROS MUNICIPOS 0 CIUDADES	2020-06-24
Gestión Humana	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Decreto	767	Por el cual se modifica el numeral 4 del artículo 2.5.3.1.4. del Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, en lo relacionado con los criterios de fijación de honorarios para reuniones no presenciales de las juntas o consejos directivos de las entidades descentralizadas del orden nacional.	2020-05-30
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas	16	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE PAUNA	2019-09-02
Gestión Humana	Congreso de Colombia	Leyes	2052	POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN DISPOSICIONES , TRANSVERSALES A LA RAMA EJECUTIVA DEL NIVEL NACIONAL Y TERRITORIAL Y A LOS PARTICULARES QUE CUMPLAN FUNCIONES PÚBLICAS Y10 ADMINISTRATIVAS, EN.RELACIÓN CON LA RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICION ES	2020-08-25
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Circulares	074	RETORNO GRADUAL Y PROGRESIVO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CONTRATISTAS Y PASANTES AL TRABAJO PRESENCIAL EN	2020-09-18

				LAS INSTALACIONES DE CORPOBOYACA.	
Gestión Humana	Ministerio de Justicia	Decreto	1287	Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la seguridad de los documentos firmados durante el trabajo en casa, en el marco de la Emergencia Sanitaria.	2020-09-24
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Circulares	057	EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO Y SEGUIMIENTO MÉDICO AL TRABAJADOR.	2020-08-06
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	1550	Por el cual se modifica y prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020	2020-11-28
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	777	Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas	2021-06-02
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	0738	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020 y 222 de 2021	2021-05-26
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	580	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus	2021-05-31

				COVID - 19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura	
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2230	POR LA CUAL SE PRORROGA NUEVAMENTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL NUEVO CORONAVIRUS QUE CAUSA COVID 19, DECLARADA MEDIANTE RESOLUCION 385 DE 2020, MODIFICADA POR LA RESOLUCION 1462 DE 2020	2020-11-27
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Circulares	0064	ACCIONES MINIMAS DE EVALUACION E INTERVENCION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, PROMOCION DE LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCION DE PROBLEMAS Y TRANSTORNOS MENTALES EN LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA ACTUAL EMETRGENCIA SANITARIA POR SARS - COV 2(COVID 19) EN COLOMBIA	2020-10-07
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Circulares	0071	CUMPLIMIENTO AL PARAGRAFO 2 DEL ARTICULO 28 DE LA RESOLUCION 312 DE 2019 MEDIANTE LA CUAL SE DEFINEN PLANES DE MEJORA CONFORME AL RESULTADO DE LA AUTOEVALUACION DE LOS ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2020-11-30
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Circulares	0063	ACTUALIZACION DE LA CAPACITACION VIRTUAL DE CARÁCTER GRATUITO EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONFORME A LA RESOLUCION 4927 DE 2016	2020-10-07

Gestión Humana	Ministerio de Justicia	Decreto	1754	Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria.	2021-12-22
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	1224	POR LA CUAL SE ESTABLECE LA JORNADA LABORAL, EL HORARIO DE TRABAJO Y DE ATENCION AL USUARIO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ "CORPOBOYACÁ" Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES.	2021-07-30
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Institucional de Capacitación PIC 2021	2021-01-28
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Estratégico de Talento Humano 2021	2021-01-28
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2021	2021-01-28
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST 2021	2021-01-28
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	2021-01-22
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Circulares	008	CIRCULAR 008 LINEAMIENTOS PROCESO EVALUACION ANUAL DEL DESEMPEÑO LABORAL- CALIFICACION DEFINITIVA-2020-2021 Y CONCERTACION DE OBJETIVOS 2021-2022.	2021-01-28
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto	1374	Por el cual se optimiza el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS, para el monitoreo y seguimiento de casos y contactos de COVID - 19 en Colombia	2020-10-19

Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	223	POR MEDIO DELA CUAL SE MDIFICA LA RESOUCION 666 DE 2020 EN EL SENTIDO DE SUSTITUIR SU ANEXO TECNICO	2021-02-25
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	222	POR LA CUAL SE PRORROGA LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL NUEVO CORONAVIRUS COVID 19, DECLARADA MEDIANTE RESOLUCION 385 DE 2020 Y PRORROGADA A SU VEZ POR LAS RESOLUCIONES 844, 1462 Y 2230 DE 2020	2021-02-25
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1315	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria en el país hasta el 30 de noviembre de 2021. Adicionalmente, establece las medidas para controlar la propagación del Covid y mitigar sus efectos	2021-08-27
Gestión Humana	Presidencia de la República	Decreto	961	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.	2021-08-22
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	925	POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ – CORPOBOYACÁ	2021-06-15
Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1687	Por medio de la cual se modifica la Resolución 777 de 2021 en el sentido de incrementar el aforo permitido en lugares o eventos masivos, públicos o privados	2021-10-25
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	1408	Por la cual se imparten instrucciones en virtud de la Emergencia Sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID 19, y el mantenimiento del orden publico	2021-11-03

Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Circulares	072	Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento de SG-SST	2021-11-30
Gestión Humana	Ministerio del Trabajo	Resolución	773	Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicacion del sistema globalmente armonizado (SGA) de clasificación y etiquetado de productos químicos	2021-04-07
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	1615	Por la cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público	2021-11-30
Gestión Humana	Ministerio del Interior	Decreto	1614	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVIO - 19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura	2021-11-30
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	528	POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ARTICULO SEGUNDO DE LA RESOLUCION No. 2142 DE FECHA 01 DE DICIEMBRE DE 2020 Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES	2021-04-13
Gestión Humana	Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	1662	Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado	2021-12-06

Gestión Humana	Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	839	Por la cual se modifica la Resolución 1995 de 1999 y se dictan otras disposiciones	2017-03-23
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Anexos	1990	POR LA CUAL SE CONFORMA EL EQUIPO LIDER PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROYECTO DE TELETRABAJO EN LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA- CORPOBOYACA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES	2021-11-05
Gestión Humana	CORPOBOYACA	Resolución	2142	POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE CORPOBOYACA PARA EL PERIODO 2020-2022 Y SE TOMAS OTRAS DETERMINACIONES.	2020-12-01

Fuente: Normograma SGI ALMERA. Corte 06/01/2022 https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim#

4 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El proceso de Talento Humano cuenta con los siguientes planes que permiten desplegar las estrategias para dar cumplimiento al PETH, como son:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de CORPOBOYACÁ inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Aplica a la población de la Corporación: servidores públicos de carrera, provisionales y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida

4.2 Política de Calidad MPM-01 Manual de Calidad

"CORPOBOYACÁ se compromete a liderar el desarrollo sostenible, administrar los recursos naturales y el
Ambiente, de acuerdo con la ley, de manera oportuna, confiable y participativa; formular, ejecutar, evaluar
planes, programas y proyectos ambientales, e impartir orientaciones y determinantes para la ordenación de recursos naturales y coordinar la planificación e información ambiental; asegurando el talento humano, los recursos físicos y financieros necesarios para garantizar la confianza, expectativas y satisfacción del usuario y la mejora continua del sistema integrado de gestión de la calidad"

4.3 Planta de Personal Actual

4.3.1 Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá – CORPOBOYACÁ- se visualiza a través de la planta de personal modificada mediante Acuerdo No. 014 de octubre 7 de 2014, y Acuerdo 011 del 26 de Julio de 2016; fijándola en 241 cargos, así:

NIVEL	N°. EMPLEOS
Directivo	12
Asesor	1
Profesional	156
Técnico	47
Asistencial	25
TOTAL	241

Fuente de información: Manual de funciones y competencias laborales MGH-01, V.28

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
CANTIDAD	**DENOMINACIÓN DEL EMPLEO**	**CÓDIGO**	**GRADO**
1	Director General	15	24
1	Asesor	1020	9
1	Profesional Especializado	2028	16
1	Profesional Especializado	2028	12
1	Secretario Ejecutivo	4210	21
1	Conductor Mecánico	4103	20

Fuente de información: Manual de funciones y competencias laborales MGH-01, V.28

PLANTA GLOBAL			
CANTIDAD	**DENOMINACIÓN DEL EMPLEO**	**CÓDIGO**	**GRADO**

1	Secretario General	37	17
4	Subdirector General	40	16
1	Jefe de Oficina	137	13
5	Jefe de Oficina	137	10
6	Profesional Especializado	2028	19
13	Profesional Especializado	2028	16
36	Profesional Especializado	2028	14
35	Profesional Especializado	2028	12
39	Profesional Universitario	2044	10
25	Profesional Universitario	2044	8
18	Técnico	3100	14
16	Técnico	3100	12
13	Técnico	3100	10
8	Auxiliar Administrativo	4044	13
5	Auxiliar Administrativo	4044	11
10	Secretario	4178	10

Fuente de información: Manual de funciones y competencias laborales MGH-01, V.28

4.3.2 Distribución Empleos Despacho del Señor Director y Planta Global

Mediante Acuerdo No. 014 de octubre 7 de 2014, y Acuerdo 011 del 26 de Julio de 2016 se determinó la Planta de Personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá – CORPOBOYACÁ compuesta por 241 empleos, de los cuales 6 están adscritos al Despacho del Señor Director y 235 corresponden a la planta Global y se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- **DIRECCION GENERAL**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Dirección General	1	Director General	0015	24	Periodo Legal
	1	Asesor	1020	09	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Profesional Especializado	2028	16	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Profesional Especializado	2028	12	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Secretario Ejecutivo	4210	21	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Conductor Mecánico	4103	20	Libre Nombramiento y Remoción
Total cargos	**6**				

- **SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Subdirección de Planeación y Sistemas de la Información	1	Subdirector General	0040	16	Libre Nombramiento y Remoción
	4	Profesional Especializado	2028	16	Carrera Administrativa
	5	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	5	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	4	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	1	Profesional Universitario	2044	08	Carrera Administrativa
	2	Técnico	3100	14	Carrera Administrativa
	1	Técnico	3100	10	Carrera Administrativa
	1	Secretario	4178	10	Carrera Administrativa
Total cargos	**24**				

- **SUBDIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN RECURSOS NATURALES.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Subdirección Administración Recursos Naturales (Incluye Aquitania)	1	Subdirector General	0040	16	Libre Nombramiento y Remoción
	3	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa
	7	Profesional Especializado	2028	16	Carrera Administrativa
	8	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	11	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	15	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa

	7	Profesional Universitario	2044	08	Carrera Administrativa
	7	Técnico	3100	14	Carrera Administrativa
	1	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	4	Técnico	3100	10	Carrera Administrativa
	2	Auxiliar Administrativo	4044	13	Carrera Administrativa
	1	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa
	2	Secretario	4178	10	Carrera Administrativa
Total cargos	**69**				

- **SECRETARIA GENERAL Y JURÍDICA.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Secretaria General y Jurídica	1	Secretario General	0037	17	Libre Nombramiento y Remoción
	2	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	3	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	4	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	1	Técnico	3100	14	Carrera Administrativa
	1	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Técnico	3100	10	Carrera Administrativa
	6	Auxiliar Administrativo	4044	13	Carrera Administrativa
	4	Secretario	4178	10	Carrera Administrativa
Total cargos	**23**				

- **SUBDIRECCIÓN ECOSISTEMAS Y GESTIÓN AMBIENTAL**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
	1	Subdirector General	0040	16	Libre Nombramiento y Remoción

Subdirección Ecosistemas y Gestión Ambiental (Incluye Aquitania)	3	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa
	2	Profesional Especializado	2028	16	Carrera Administrativa
	9	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	4	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	5	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	7	Profesional Universitario	2044	08	Carrera Administrativa
	2	Técnico	3100	14	Carrera Administrativa
	5	Técnico	3100	10	Carrera Administrativa
	1	Secretario	4178	10	Carrera Administrativa
Total cargos	**39**				

- **SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Subdirección Administrativa y Financiera	1	Subdirector General	0040	16	Libre Nombramiento y Remoción
	4	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	3	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	2	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	5	Técnico	3100	14	Carrera Administrativa
	4	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Técnico	3100	10	Carrera Administrativa
	2	Secretario	4178	10	Carrera Administrativa
Total cargos	**22**				

- **OFICINA DE CULTURA AMBIENTAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina de Cultura Ambiental y	1	Jefe de Oficina	0137	13	Libre Nombramiento y Remoción
	3	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa

Participación Ciudadana	1	Técnico	3100	14	Carrera Administrativa
Total cargos	**5**				

- **OFICINA DE CONTROL INTERNO.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina de Control Interno	1	Jefe de Oficina	0137	10	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	1	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
Total cargos	**3**				

- **OFICINA TERRITORIAL DE MIRAFLORES.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina Territorial Miraflores	1	Jefe de Oficina	0137	10	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	1	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	1	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	1	Profesional Universitario	2044	08	Carrera Administrativa
	2	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa
Total cargos	**8**				

- **OFICINA TERRITORIAL DE PAUNA.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina Territorial	1	Jefe de Oficina	0137	10	Libre Nombramiento y Remoción

Pauna (Incluye Puerto Boyacá)	1	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	3	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	3	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	3	Profesional Universitario	2044	08	Carrera Administrativa
	3	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Técnico	3100	10	Carrera Administrativa
	1	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa
Total cargos	**16**				

- **OFICINA TERRITORIAL DE SOATÁ.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina Territorial Soatá (Incluye el Cocuy)	1	Jefe de Oficina	0137	10	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	2	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	3	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	3	Profesional Universitario	2044	08	Carrera Administrativa
	3	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa
Total cargos	**14**				

- **OFICINA TERRITORIAL DE SOCHA.**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina Territorial Socha	1	Jefe de Oficina	0137	10	Libre Nombramiento y Remoción
	1	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa

	2	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa
	2	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa
	3	Profesional Universitario	2044	08	Carrera Administrativa
	2	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa
Total cargos	**12**				

4.3.2.1 Gastos Personales Asociados a la Nómina:

Estos gastos corresponden a la remuneración por concepto de sueldos y demás factores salariales que están legalmente establecidos para los servidores públicos vinculados a la planta de personal.

Para la vigencia 2022, la ejecución presupuestal total de gastos de personal de enero a diciembre de 2022 con: Recursos de la Nación, Recursos Propios y Gastos Operativos de Inversión, se discrimina de la siguiente manera:

GASTOS DE PERSONAL		
FUENTE	**NOMBRE**	**VALOR**
NACION	NOMINA NACION	2,265,654,112.00
FUNCIONAMIENTO	NOMINA FUNCIONAMIENTO	4,002,549,250.00
FUNCIONAMIENTO	SUPERNUMERARIOS FUNCIONAMIENTO	124,775,465.00
INVERSION	PLANTA INVERSION	10,457,077,446.00
INVERSION	SUPERNUMERARIOS INVERSION	46,497,625.00
TOTAL GASTOS DE PERSONAL		**16,896,553,898.00**

Fuente: Información Presupuesto CORPOBOYACA 20/01/2023

NOMINA NACION		
CODIGO	**NOMBRE**	**PAGOS ACUMULADOS**
2.1.1.01.01.001.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.3.04	Sueldo básico/Nomina - Impuestos/Otras transferencias corrientes de otras entidades del gobierno general	1,529,000,000.00
2.1.1.01.02.001-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.3.04	Aportes a la seguridad social en pensiones/Nomina - Impuestos/Otras transferencias corrientes de otras entidades del gobierno general	228,910,742.00

2.1.1.01.02.003-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.3.04	Aportes de cesantías /Nomina - Impuestos/Otras transferencias corrientes de otras entidades del gobierno general	249,389,258.00
2.1.1.01.03.001.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.3.04	Vacaciones/Nomina - Impuestos/Otras transferencias corrientes de otras entidades del gobierno general	201,438,940.00
2.1.1.01.03.001.02-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.3.04	Indemnización por vacaciones/Nomina - Impuestos/Otras transferencias corrientes de otras entidades del gobierno general	19,807,272.00
2.1.1.01.03.001.03-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.3.04	Bonificación especial de recreación/Nomina - Impuestos/Otras transferencias corrientes de otras entidades del gobierno general	13,000,000.00
2.1.1.01.03.009-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.3.04	Prima técnica no salarial/Nomina - Impuestos/Otras transferencias corrientes de otras entidades del gobierno general	24,107,900.00
TOTAL NOMINA NACION		2,265,654,112.00

Fuente: Información Presupuesto CORPOBOYACA 20/01/2023

NOMINA PLANTA FUNCIONAMIENTO		
CODIGO	**NOMBRE**	**PAGOS ACUMULADOS**
2.1.1.01.01.001.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Sueldo básico/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	1,717,862,297.00
2.1.1.01.01.001.04-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Subsidio de alimentación/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	20,837,620.00
2.1.1.01.01.001.05-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Auxilio de transporte/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	34,468,122.00
2.1.1.01.01.001.06-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Prima de servicio/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	154,232,717.00
2.1.1.01.01.001.07-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Bonificación por servicios prestados/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	109,166,158.00
2.1.1.01.01.001.08.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Prima de navidad/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	321,147,141.00
2.1.1.01.01.001.08.02-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Prima de vacaciones/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	231,744,408.00
2.1.1.01.02.001-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes a la seguridad social en pensiones/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	189,781,191.00
2.1.1.01.02.002-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes a la seguridad social en salud/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	297,251,033.00

2.1.1.01.02.003-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes de cesantías /Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	128,365,551.00
2.1.1.01.02.004-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes a cajas de compensación familiar/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	157,432,900.00
2.1.1.01.02.005-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes generales al sistema de riesgos laborales/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	38,799,100.00
2.1.1.01.02.006-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes al ICBF/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	118,088,400.00
2.1.1.01.02.007-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes al SENA/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	78,743,800.00
2.1.1.01.03.001.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Vacaciones/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	11,142,984.00
2.1.1.01.03.001.02-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Indemnización por vacaciones/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	106,006,617.00
2.1.1.01.03.001.03-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Bonificación especial de recreación/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	18,128,407.00
2.1.1.01.03.009-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Prima técnica no salarial/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	265,186,900.00
2.1.1.01.03.020-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Estímulos a los empleados del Estado/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	4,163,904.00
TOTAL NOMINA FUNCIONAMIENTO		4,002,549,250.00

Fuente: Información Presupuesto CORPOBOYACA 20/01/2023

NOMINA SUPERNUMERARIOS FUNCIONAMIENTO		
CODIGO	**NOMBRE**	**PAGOS ACUMULADOS**
2.1.1.02.01.001.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Sueldo básico/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	76,040,805.00
2.1.1.02.01.001.04-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Subsidio de alimentación/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	824,493.00
2.1.1.02.01.001.05-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Auxilio de transporte/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	1,023,305.00

2.1.1.02.01.001.06-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Prima de servicio/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	2,513,064.00
2.1.1.02.01.001.07-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Bonificación por servicios prestados/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	1,959,120.00
2.1.1.02.01.001.08.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Prima de navidad/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	4,968,998.00
2.1.1.02.01.001.08.02-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Prima de vacaciones/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	2,568,105.00
2.1.1.02.02.001-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes a la seguridad social en pensiones/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	9,361,786.00
2.1.1.02.02.002-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes a la seguridad social en salud/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	6,631,786.00
2.1.1.02.02.003-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes de cesantías /Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	6,783,718.00
2.1.1.02.02.004-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes a cajas de compensación familiar/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	3,521,000.00
2.1.1.02.02.005-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes generales al sistema de riesgos laborales/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	408,100.00
2.1.1.02.02.006-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes al ICBF/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	2,641,200.00
2.1.1.02.02.007-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Aportes al SENA/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	1,761,400.00
2.1.1.02.03.001.01-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Vacaciones/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	3,447,666.00
2.1.1.02.03.001.03-99-3101-99-310199-310199-1.2.3.1.01.01	Bonificación especial de recreación/Nomina - Impuestos/Sobretasa / participación ambiental - Corporaciones Autónomas Regionales (Porcentaje)	320,919.00
TOTAL SUPERNUMERARIOS FUNCIONAMIENTO		**124,775,465.00**

Fuente: Información Presupuesto CORPOBOYACA 20/01/2023

Para la vigencia 2023, la ejecución presupuestal total de gastos de personal de enero a diciembre de 2023 con: Recursos de la Nación, Recursos Propios y Gastos Operativos de Inversión, se discrimina de la siguiente manera:

GASTOS DE PERSONAL 2023		
FUENTE	**NOMBRE**	**APROPIACION**
NACION	NOMINA NACION	2,384,000,000.00
FUNCIONAMIENTO	NOMINA FUNCIONAMIENTO	4,832,487,175.00
FUNCIONAMIENTO	SUPERNUMERARIOS FUNCIONAMIENTO	632,859,323.00
INVERSION	PLANTA INVERSION	12,802,644,259.00
INVERSION	SUPERNUMERARIOS INVERSION	796,762,557.00
TOTAL GASTOS DE PERSONAL		**21,448,753,314.00**

4.3.2.2 Gastos Personales Indirectos:

Los gastos indirectos corresponden a los gastos que la Corporación destina para atender la contratación de personas jurídicas y naturales para que presten los servicios calificados o profesionales, cuando no puedan ser desarrollados con personal de planta.

TOTAL GASOS POR CPS	
RECURSOS	**VALOR**
FUNCIONAMIENTO	2.575.478.692
INVERSION	5.282.830.584

Fuente: Información Presupuesto CORPOBOYACA 20/01/2023

5 SISTEMA DE INFORMACIÓN

Está conformado por el conjunto de recursos humanos, tecnologías de información, procedimientos diseñados, mecanismos de control implementados y asignación de personas responsables, utilizados para la generación de información, orientada a soportar de una manera más eficiente la gestión de operaciones y la toma de decisiones en cada nivel de la entidad.

CORPOBOYACÁ ha adoptado como sistemas de información para la administración del talento humano y la operación efectiva del proceso, los siguientes:

- **SYSMAN. SOFTWARE DE MARKET SOLUTION.**

Es un sistema por medio del cual se actualiza y controla toda la información respecto a la nómina de la corporación, además permite manejar y controlar la información necesaria para los procesos de generación de la nómina y los procesos de liquidación de los costos de personal; calculando todas las prestaciones de los funcionarios activos dentro de la planta de personal como: Prima de Navidad, Prima de Servicios, Bonificaciones por Servicios Prestados, Aportes a la Seguridad Social y Parafiscales, Cesantías, situaciones administrativas, retiro de personal, reportes de personal activo, reportes de ingresos y

retenciones, registros de pagos, comprobantes de nómina, certificaciones laborales, entre otros. De igual manera registra la información nominal delos empleados inactivos guardando históricos de todos los cálculos y generando informes que el sistema tiene parametrizados.

CORPOBOYACA celebró contrato CDS- 2020-424 con el contratista Stefanini Sysman S.A.S, cuyo objeto es: "Prestar los servicios de **Software como Servicio** – SaaS Plataforma Web; Alojamiento en la nube – Service Cloud Sysman; Servicio de Fábrica de Software para personalizaciones; Soporte, Mantenimiento y Actualizaciones de los productos Contabilidad, Tesorería, Control Presupuestal, Almacén e Inventarios, Nómina, Contratos y Facturación de Tasas Ambientales", con un plazo de ejecución a partir de la firma del formato Acta de Iniciación FGC-03 y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2023, cuya acta de inicio se suscribió el día 31 de diciembre de 2020.

- **SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – SIGEP II**

Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. CORPOBOYACÁ hace uso de la herramienta por lineamientos del Gobierno Nacional y mantiene la información de los funcionarios actualizada para una mejor accesibilidad, consulta y toma de decisiones.

Para la vigencia 2023, se tiene previsto realizar tres (3) actividades de actualización y validación de hojas de vida en el SIGEP II, así:

DESCRIPCIÓN	FECHA
Primer Seguimiento a la actualización y validación de hojas de vida en el SIGEP	29 de abril de 2023
Segundo Seguimiento a la actualización y validación de hojas de vida en el SIGEP	30 de agosto de 2023
Tercer Seguimiento a la actualización y validación de hojas de vida en el SIGEP	30 de noviembre de 2023

No obstante, lo anterior, se deberá realizar validación de la respectiva hoja de vida en la medida en que un nuevo funcionario ingrese a laborar en la entidad, de lo cual se deberá dejar la respectiva constancia por parte de quien realice dicha verificación en SIGEP.

- **ALMERA.**

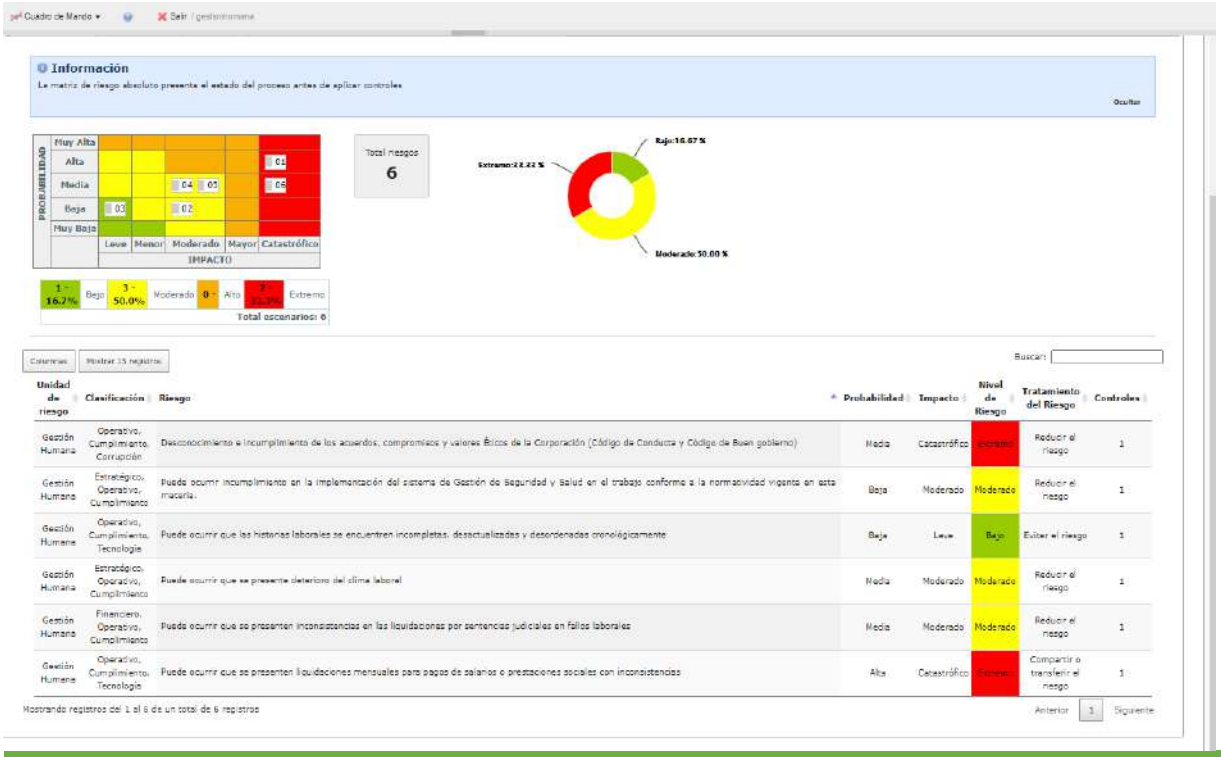
Es un Aplicativo que controla actividades corporativas agilizando la gestión documental del Sistema de Gestión de Calidad, permitiendo definir procesos de mejora a través de la evaluación, auditoría y control interno. Desarrolla el manejo y control de documentos que emite y recibe CORPOBOYACÁ, en las diferentes dependencias que la conforman. Con el fin de agilizar las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias y brindar un mejor servicio la Corporación desarrollo el sistema de PQRSD. Donde a cada PQRSD se le asigna un número único que se puede utilizar para rastrear el proceso y respuesta en línea; facilitando la interacción con los usuarios.

- **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.**

Para facilitar la identificación de los procesos que forman parte del alcance del Sistema Integrado de Gestión de la calidad de CORPOBOYACÁ y en desarrollo del modelo de operación por procesos, donde se define al proceso de Gestión Humana como apoyo institucional para la gestión y desarrollo de los procesos de direccionamiento estratégico, misionales y de evaluación independiente. El proceso de Gestión Humana tiene como objetivo garantizar la adecuada administración y desarrollo del talento humano para el cumplimiento de los fines corporativos. El alcance del proceso inicia con la selección del talento humano y termina con la desvinculación del mismo.

6 RIESGOS

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACÁ, cuenta con un Mapa de Riesgos por Procesos, para el caso del proceso de Gestión Humana se identifican los siguientes RIESGOS:

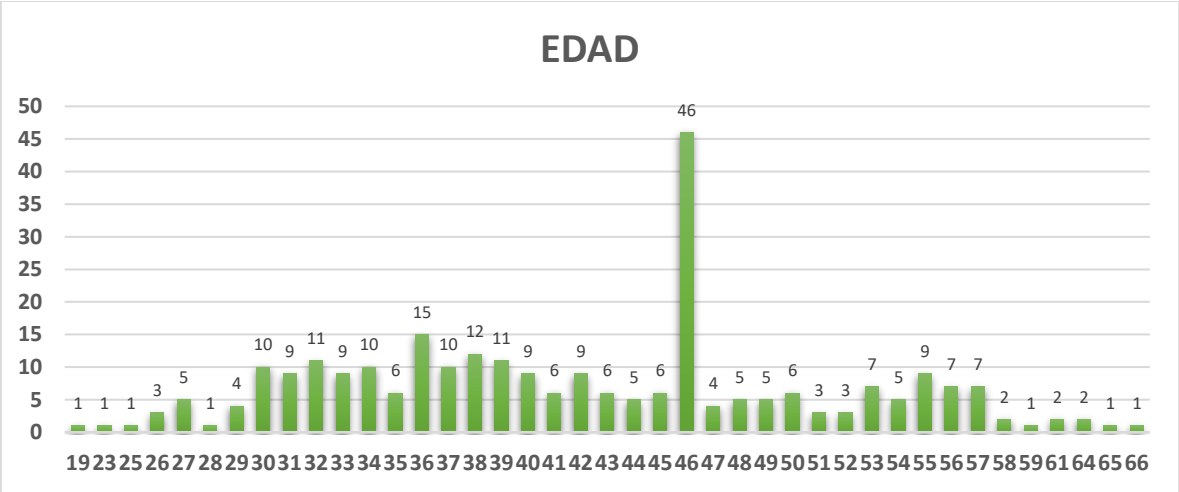


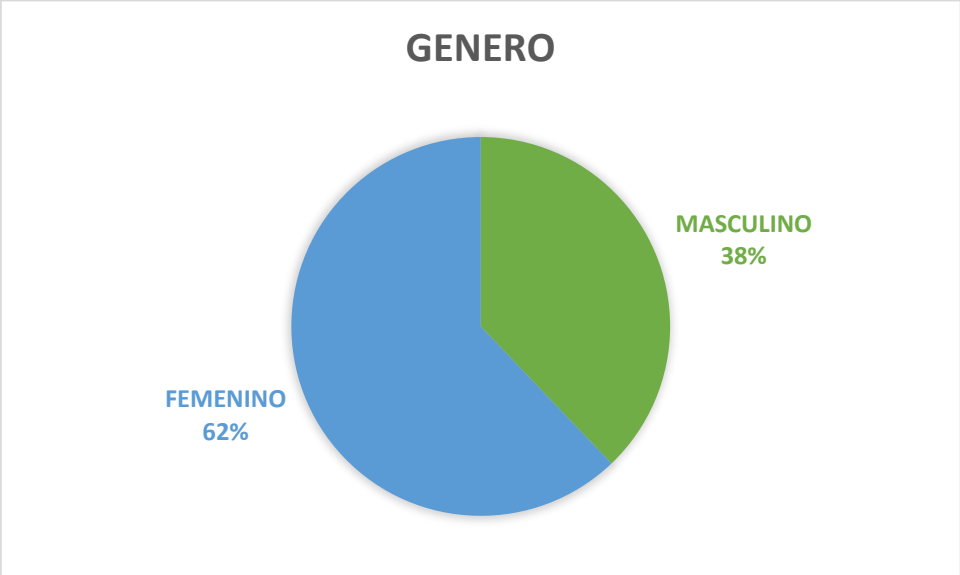
Cód.	Riesgo	Clasificación
01	Puede ocurrir que se presenten liquidaciones mensuales para pagos de salarios o prestaciones sociales con inconsistencias	Operativo, Cumplimiento, Tecnología
02	Puede ocurrir incumplimiento en la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo conforme a la normatividad vigente en esta materia.	Estratégico, Operativo, Cumplimiento
03	Puede ocurrir que las historias laborales se encuentren incompletas, desactualizadas y desordenadas cronológicamente	Operativo, Cumplimiento, Tecnología
04	Puede ocurrir que se presenten inconsistencias en las liquidaciones por sentencias judiciales en fallos laborales	Financiero, Operativo, Cumplimiento
05	Puede ocurrir que se presente deterioro del clima laboral	Estratégico, Operativo, Cumplimiento
06	Desconocimiento e incumplimiento de los acuerdos, compromisos y valores Éticos de la Corporación (Código de Conducta y Código de Buen gobierno)	Operativo, Cumplimiento, Corrupción

Fuente: Información SGI ALMERA.

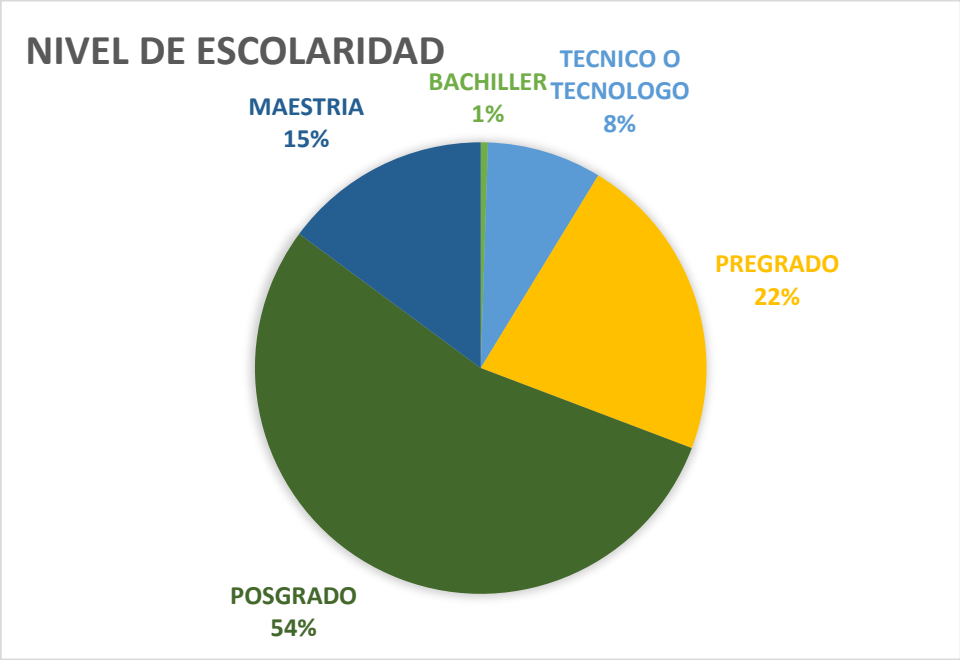
7 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

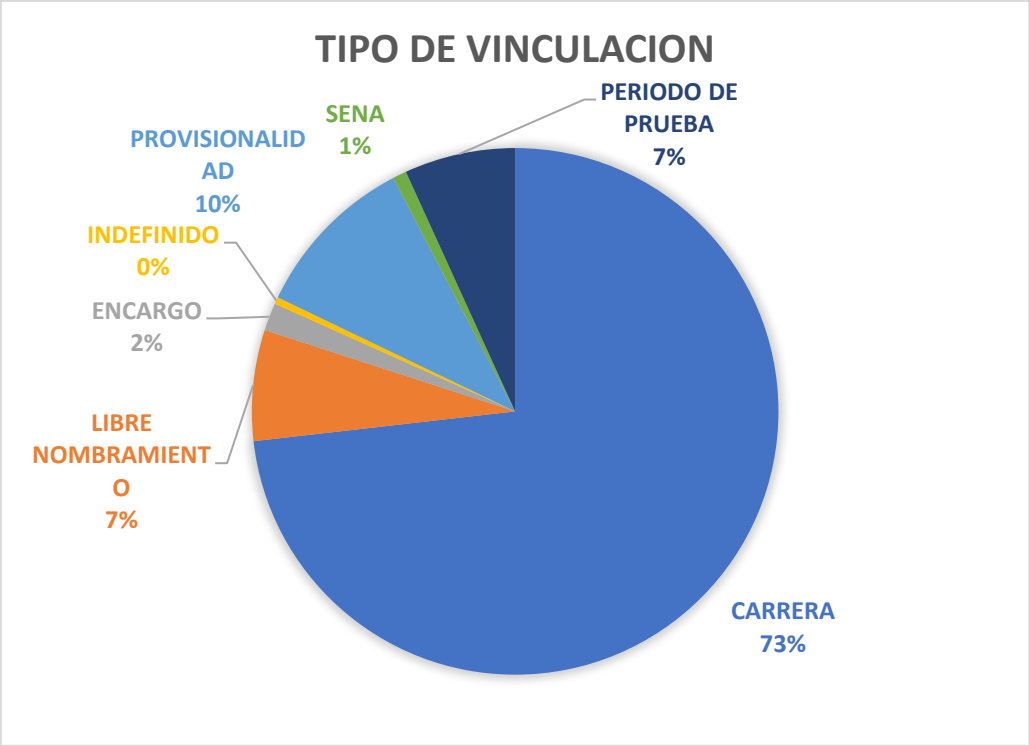
A través de la Matriz de Caracterización de los Servidores Públicos de CORPOBOYACÁ, se ha actualizado la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, sexo, lugar de residencia, escolaridad entre otros, como insumo para la administración del Talento Humano, la cual se encuentra contenida en la "*ENCUESTA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023*" diligenciada por **133 funcionarios**, pero se complementó con la información de los 235 funcionarios, documento que hace parte integral del PETH y se encuentra en la ruta del equipo PERSONAL6, F:\Gestión Humana\2023\PLANES\PETH 2023.

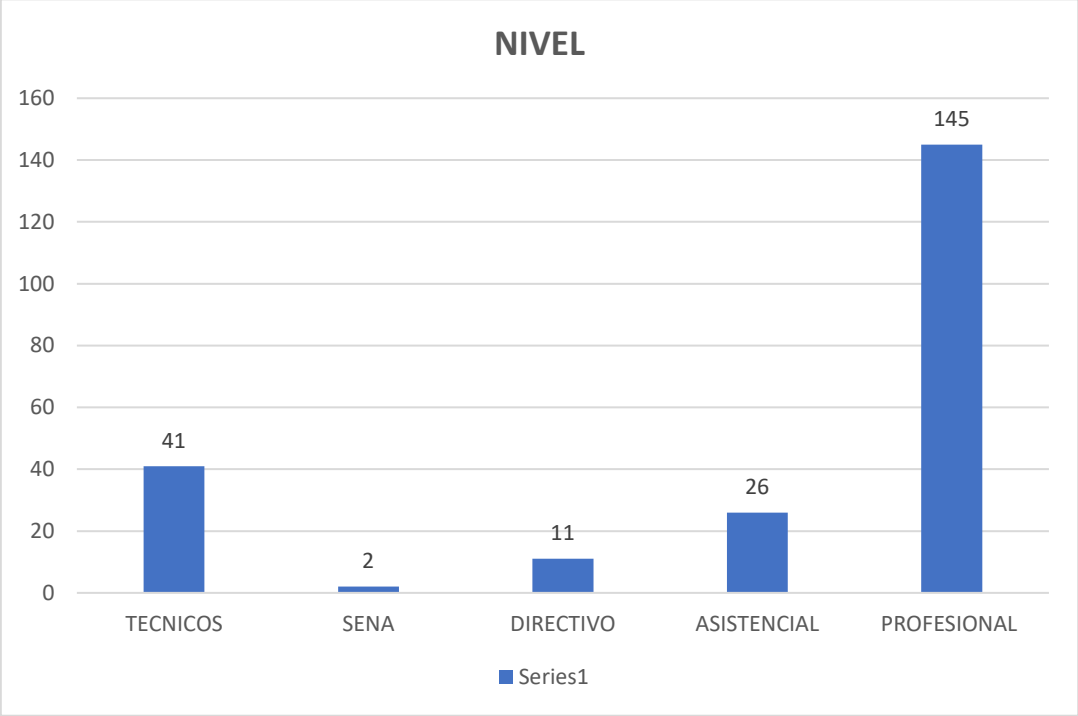




Esta grafica se realiza con la información de 195 funcionarios







La Matriz de Caracterización de los Servidores Públicos de CORPOBOYACÁ, también incluye lo relativo a requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos que permite contar con un mecanismo digital para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos.

CARGOS Y DEPENDENCIAS SEGÚN MANUAL DE FUNCIONES MGH-01 V28.

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
1	**Dirección General**	Director General	Dirección General		10 al 14
2		Profesional Especializado Código 2028 G 16	Dirección General	Comunicación Social, Periodismo y Afines	14 al 16
3		Profesional Especializado Código 2028 G 12	Dirección General	Comunicación Social, Periodismo y Afines	16 al 18

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
4		Secretario Ejecutivo Código 4210 G 21	Dirección General	1 año de educación superior: Admón., psicología, derecho y afines	18 al 19
5		Conductor Mecánico Código 4103 G 20	Dirección General	Bachiller	20 al 21
6	**Nivel Directivo**	Secretario General Código 0037 g 17	Secretaria General y Jurídica	Derecho y afines	21 al 25
7		Subdirector General Código 0040 g 16 (planeación)	Planeación y Sistemas de la Información	Ingenierías, Arquitectura, etc.	25 al 30
8		Subdirector General Código 0040 g 16 (R. N.)	Recursos Naturales	Derecho y afines, Ingenierías, geología, etc.	30 al 34
9		Subdirector General Código 0040 g 16 (Ecosistemas)	Ecosistemas	Ingenierías, Biología, geología, etc.	34 al 38
10		Subdirector General Código 0040 g 16 (Activa y financiera)	Administrativa y financiera	Economía, Administración, etc.	38 al 42
11		Jefe de oficina Código 0137 g 13 (Cultura Ambiental)	Cultura Ambiental	Psicología, Trabajo social, comunicaciones, periodismo, etc.	43 al 46
12		Jefe de oficina Código 0137 g 10 (Control Interno)	Control Interno	Economía, Administración Pública, de empresas, etc.	46 al 51
13	**Jefes oficina Territoriales**	Jefe de oficina Código 0137 g 10 (Pauna)	Pauna	Ingenierías, Administración,	51 al 55

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
14		Jefe de oficina Código 0137 g 10 (Miraflores)	Miraflores	Ecología o geología y afines	
15		Jefe de oficina Código 0137 g 10 (Socha)	Socha		
16		Jefe de oficina Código 0137 g 10 (Soatá)	Soatá		
17	**Nivel Asesor**	Asesor Código 1020 g 09	Dirección General	Ingeniería, Arquitectura, administración, contaduría, etc.	55 al 58
18	**Nivel Profesional g 19**	Profesional Especializado Código 2028 g 19	Recursos Naturales	Derecho y afines, Ingenierías, geología, etc.	58 al 60
19		Profesional Especializado Código 2028 g 19	Recursos Naturales	Derecho y afines, Ingenierías, geología, etc.	58 al 60
20		Profesional Especializado Código 2028 g 19	Recursos Naturales	Derecho y afines	61 al 63
21		Profesional Especializado Código 2028 g 19	Ecosistemas	Ingeniería y afines, economía	63 al 66
22		Profesional Especializado Código 2028 g 19	Ecosistemas	Ingeniería y afines	66 al 68
23		Profesional Especializado Código 2028 g 19	Ecosistemas	Ingenierías, administración de empresas agropecuarias	68 al 71
24	**Nivel Profesional g 16**	Profesional Especializado Código 2028 g 16	Planeación y Sistemas de la Información	Ingenierías, economía, administración, biología	71 al 74
25		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Planeación y Sistemas de la Información	Ingenierías, matemáticas, estadística, arquitectura, etc.	74 al 76

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
26		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería de sistemas, telemática y afines	76 al 80
27		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Planeación y Sistemas de la Información	Economía, administración y afines	80 al 83
28		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Recursos Naturales	Ingenierías y afines, geología.	83 al 85
29		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Recursos Naturales		83 al 85
30		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Recursos Naturales	Derecho y afines	85 al 87
31		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Recursos Naturales		88 al 90
32		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Recursos Naturales	Agronomía, Ingeniería Agrícola, Forestal y afines, etc.	90 al 92
33		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Recursos Naturales	Ingenierías y afines, geología.	92 al 94
34		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Recursos Naturales	Ingeniería Química y afines	92 al 94
35		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Ecosistemas	Derecho y afines.	94 al 96
36		Profesional Especializado Código 2028 g 16	Ecosistemas	Ingeniería Agroforestal, Forestal, Biología, ecología	96 al 99
37	**Nivel Profesional g 14**	Profesional Especializado Código 2028 g 14	Control Interno	Administración de Empresas, Contaduría, Ingeniería Administrativa y afines, etc.	99 al 102
38		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Cultura Ambiental	Sociología, Trabajo social y afines, Psicología	102 al 104

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
39		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Cultura Ambiental	Comunicación Social, Periodismo y Afines	104 al 107
40		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Cultura Ambiental	Licenciaturas en educación ambiental, ciencias naturales, Administración de empresas	107 al 110
41		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Secretaria General y Jurídica	Derecho y afines	110 al 113
42		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Secretaria General y Jurídica		
43		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Biología o ecología	113 al 115
44		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Ingenierías ambiental, sanitaria, geológica, geología, forestal, etc.	115 al 117
45		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Derecho y afines	118 al 119
46		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Administración de empresas, economía, administración pública	120 al 122
47		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Ingenierías, Biología, geología, etc.	122 al 124

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
48		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales	Agronomía, Ingeniería Agrícola, Forestal y afines, etc.	124 al 126
49		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales	Derecho y afines.	126 al 128
50		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales		
51		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales		
52		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales	Ingeniera civil, minas, metalurgia, etc.	128 al 130
53		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales		
54		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales	Agronomía, Ingeniería Agrícola, Forestal y afines, zootecnia, etc.	130 al 132
55		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Recursos Naturales	Ingeniería Agrícola, forestal y afines, ambiental y sanitaria	132 al 134
56		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Miraflores	Derecho y afines	135 al 137
57		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Soatá		

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
58		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Socha		
59		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Pauna		
60		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Ecosistemas	Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines, Agrícola, civil, geológica y geología	137 al 139
61		Profesional Especializado Código 2028 g 14			
62		Profesional Especializado Código 2028 g 14			
63		Profesional Especializado Código 2028 g 14			
64		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Ecosistemas	Ingeniería Ambiental, forestal, biología, agrícola, agroforestal, ecología	139 al 141
65		Profesional Especializado Código 2028 g 14			
66		Profesional Especializado Código 2028 g 14			
67		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Ecosistemas	Ingeniería Agrícola, forestal y afines, ambiental y sanitaria	142 al 143
68		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Ecosistemas	Ingeniería Agronómica, Industrial y afines	144 al 145

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
69		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Administrativa y financiera	Contaduría Publica	146 al 148
70		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Administrativa y financiera	Economía, administración, contaduría y afines	148 al 151
71		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Administrativa y financiera	Contaduría Pública, economía y afines	151 al 153
72		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Administrativa y financiera	Derecho	154 al 157
73	**Nivel Profesional g 12**	Profesional Especializado Código 2028 g 12	Control Interno	Ingeniería Ambiental, sanitaria, minas, industrial, contaduría, administrador público	157 al 160
74		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Secretaria General y Jurídica	Derecho y afines	160 al 163
75		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
76		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
77		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería Ambiental, Sanitaria, Arquitectura, Geográfica, catastral, civil	163 al 165
78		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines, Agrícola, civil, geológica y geología	165 al 167

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
79		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería Ambiental, sanitaria, agrícola, forestal, industrial, economía, administración de empresas, geográfica, catastral, civil.	170 al 169
80		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
81		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería Industrial, economía, Administración de empresas	170 al 172
82		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Recursos Naturales	Ingeniería Ambiental, sanitaria, civil, minas, metalurgia, geológica, forestal, agrícola, etc.	172 al 174
83		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Recursos Naturales	Agronomía, ingeniería agrícola, forestal ambiental, sanitaria, civil, minas, metalurgia, industrial, administración, biología, microbiología, zootecnia, agrícola	174 al 176
84		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
85		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
86		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Recursos Naturales	Derecho y afines	177 al 179
87		Profesional Especializado Código 2028 g 12			

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
88		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
89		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
90		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Recursos Naturales	Ingeniería Agrícola, forestal y afines, ambiental y sanitaria, civil, minas, metalurgia, geológica, biología	179 al 181
91		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
92		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
93		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Ecosistemas	Ingeniería Ambiental, sanitaria, agrícola, civil, geológica, geología	181 al 183
94		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
95		Profesional Especializado Código 2028 g 12			
96		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Ecosistemas	Ingeniería Ambiental, forestal, biología, agrícola, agroforestal, ecología	183 al 185
97		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Administrativa y financiera	Psicología, Administración, Industrial y afines	185 al 188
98		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Administrativa y financiera	Contaduría Pública, economía, industrial	188 al 190

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
99		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Administrativa y financiera	Administración, Contaduría pública, economía, industrial	190 al 193
100		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Miraflores	Ingeniería Ambiental, Sanitaria, Agronómica, pecuaria	193 al 196
101		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Soatá		
102		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Pauna		
103		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Socha	Ingeniería de minas, geológica, geología	196 al 199
104		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Puerto Boyacá	Ingeniería Ambiental, sanitaria, agrícola, civil, geológica, geología	199 al 201
105		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Soata	Sociología, Trabajo social y afines, Psicología	201 al 204
106		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Pauna		
107		Profesional Especializado Código 2028 g 12	Socha		
108	Nivel Profesional g 10	Profesional Universitario Código 2044 g 10	Secretaria General y Jurídica	Contaduría Pública, economía o administración	204 al 206
109		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Secretaria General y Jurídica	Derecho y afines	206 al 208

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
110		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
111		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Secretaria General y Jurídica	Administración, Bibliotecología , Archivística	209 al 211
112		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería Ambiental, Sanitaria, agrícola, forestal, arquitectura, ingeniería geográfica, catastral, civil, geológica, biología, geología, ecología	212 al 213
113		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
114		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería de sistemas, telemática y afines, industrial	214 al 217
115		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
116		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Recursos Naturales	Ingeniería Ambiental, sanitaria, civil, minas, metalurgia, industrial, agrícola, forestal	217 al 219
117		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
118		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Recursos Naturales	Sociología, Trabajo social y afines	219 al 221
119		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Recursos Naturales	Agronomía, zootecnia, ingeniería agrícola, forestal, agronómica,	221 al 223
120		Profesional Universitario Código 2044 g 10			

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
121		Profesional Universitario Código 2044 g 10		ambiental, sanitaria, civil, minas, metalurgia, industrial, administración, biología, microbiología	
122		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
123		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
124		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
125		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
126		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Recursos Naturales	Ingeniería Química y afines, química, minas, metalúrgica	223 al 225
127		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Recursos Naturales	Agronomía, Ingeniería Agronómica, ambiental, sanitaria, geológica, minas, metalúrgica, biología, industrial	225 al 227
128		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
129		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
130		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Recursos Naturales	Derecho y afines	227 al 229
131		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Ecosistemas	Ingeniería Ambiental, sanitaria, agrícola, agronómica, pecuaria, minas, metalurgia, civil, geológica, geología	229 al 231
132		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
133		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Ecosistemas		231 al 233

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
134		Profesional Universitario Código 2044 g 10		Ingeniería Ambiental, sanitaria, química	
135		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Ecosistemas	Ingeniería ambiental, sanitaria, química	234 al 236
136		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Administrativa y financiera	Derecho y afines, contaduría, economía, administración, industrial,	236 al 238
137		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Administrativa y financiera	Derecho y afines, contaduría, economía, administración, industrial,	238 al 241
138		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Miraflores	Ingeniería Agropecuaria, forestal y afines	241 al 243
139		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Cocuy		
140		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Pauna		
141		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Soata	Ingeniería Ambiental y sanitaria	243 al 246
142		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Pauna		
143		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Socha	Ingeniería de minas, geológica, geología	246 al 249
144		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Soata		
145		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Pauna		
146		Profesional Universitario Código 2044 g 10	Socha	Derecho y afines	249 al 251

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
147	**Nivel Profesional g 8**	Profesional Universitario Código 2044 g 8	Planeación y Sistemas de la Información	Ingeniería ambiental, sanitaria, agrícola, forestal, geográfica, catastral, civil, minas, geológica, geología	252 al 253
148		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Recursos Naturales	Agronomía, Ingeniería Agrícola, forestal, agronómica, ambiental, sanitaria, civil, minas, metalurgia, industrial, administración, biología, microbiología.	253 al 255
149		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
150		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
151		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Recursos Naturales	Agronomía, Ingeniería Agrícola, forestal, agronómica, ambiental, sanitaria, civil, minas, metalurgia, industrial, administración, biología, microbiología.	255 al 257
152		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Recursos Naturales	Derecho y afines	257 al 259
153		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
154		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Recursos Naturales	Ingeniería Química	260 al 261
155		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Ecosistemas	Ingeniería Ambiental,	261 al 263

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
156		Profesional Universitario Código 2044 g 8		sanitaria, agrícola, civil, geológica, geología	
157		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
158		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
159		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
160		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Ecosistemas	Derecho y afines	263 al 265
161		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
162		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Miraflores	Biología o ecología	265 al 267
163		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Soata		
164		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Socha		
165		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Puerto Boyacá	Agronomía, Veterinaria y afines	267 al 270
166		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Socha	Ingeniería Ambiental, sanitaria, forestal	270 al 272
167		Profesional Universitario Código 2044 g 8			
168		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Soata		
169		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Pauna	Ingeniería Forestal, Agroforestal y afines	273 al 275
170		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Pauna	Derecho y afines	275 al 277
171		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Soata		

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
172	**Nivel Técnico g 14**	Técnico Código 3100 g 14	Cultura Ambiental	Tecnológico o 3 años de educación superior en educación ambiental, recursos naturales, gestión ambiental, comunicación social	278 al 279
173		Técnico Código 3100 g 14	Secretaria General y Jurídica	Tecnológico o 3 años de educación superior en recursos naturales, sistemas de información, saneamiento ambiental, desarrollo ambiental, administración de sistemas, etc.	280 al 281
174		Técnico Código 3100 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Tecnológico o 3 años de educación superior en ciencias de la información, documentación, bibliotecología, archivística, etc.	282 al 283
175		Técnico Código 3100 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Tecnológico o 3 años de educación superior en Administración de sistemas, informática, computación, redes de computadores, etc.	284 al 285
176		Técnico Código 3100 g 14	Recursos Naturales	Tecnológico o 3 años de educación superior en Agronomía, ingeniería agrícola, forestal, agronómica, pecuaria, ambiental, sanitaria, civil, minas, metalúrgica, administración, biología, tecnología en producción agraria	286 al 287
177		Técnico Código 3100 g 14			
178		Técnico Código 3100 g 14			
179		Técnico Código 3100 g 14			
180		Técnico Código 3100 g 14			
181		Técnico Código 3100 g 14			
182		Técnico Código 3100 g 14			
183		Técnico Código 3100 g 14	Ecosistemas	Tecnológico o 3 años de educación superior en Administración de empresas agropecuarias, gestión agropecuaria, forestal, producción agrícola, recursos hídricos, saneamiento	288 al 289
184		Técnico Código 3100 g 14			

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
				ambiental, recursos naturales, etc.	
185		Técnico Código 3100 g 14	Administrativa y financiera	Tecnológico o 3 años de educación superior en Administración de empresas, de personal, del talento humano, ingeniería industrial, economía y afines	289 al 291
186		Técnico Código 3100 g 14	Administrativa y financiera	Tecnológico o 3 años de educación superior en Administración de empresas, de personal, del talento humano, ingeniería industrial, economía y afines	291 al 293
187		Técnico Código 3100 g 14	Administrativa y financiera	Tecnológico o 3 años de educación superior en administración de empresas, y finanzas, financiera, sistemas, etc.	293 al 294
188		Técnico Código 3100 g 14	Administrativa y financiera	Tecnológico o 3 años de educación superior en administración de empresas, finanzas, financiera, sistemas contables	295 al 297
189		Técnico Código 3100 g 14	Administrativa y financiera	Tecnológico o 3 años de educación superior en Administración de empresas, finanzas, sistemas contables	297 al 299

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
190	**Nivel Técnico g 12**	Técnico Código 3100 g 12	Secretaria General y Jurídica	Técnico profesional o 3 años de educación superior en Sistemas de la información, producción de información administrativa, archivística, bibliotecología, etc.	299 al 301
191		Técnico Código 3100 g 12	Administrativa y financiera	Técnico profesional o 3 años de educación superior en Administración comercial y financiera, auditoria, contabilidad, finanzas, Contaduría, sistemas contables, etc.	302 al 303
192		Técnico Código 3100 g 12	Administrativa y financiera	Técnico profesional o 3 años de educación superior en Administración comercial y financiera, auditoria, contabilidad, finanzas, Contaduría, sistemas contables, etc.	304 al 306
193		Técnico Código 3100 g 12	Administrativa y financiera	Técnico profesional o 3 años de educación superior en Administración comercial y financiera, auditoria, contabilidad, finanzas, Contaduría,	306 al 308

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
				sistemas contables, etc.	
194		Técnico Código 3100 g 12	Administrativa y financiera	Técnico profesional o 3 años de educación superior en Economía, Administración, Contaduría, sistemas, telemática y afines, derecho y afines, industrial y afines	308 al 311
195		Técnico Código 3100 g 12	Aquitania	Técnico profesional o 2 años de educación superior en química y afines	311 al 312
196		Técnico Código 3100 g 12	Miraflores	Técnico profesional o 3 años de educación superior en mercadotecnia agroindustrial, recursos naturales, explotaciones, producción agrícola, agraria, saneamiento básico ambiental, minería, administración de empresas	313 al 315
197		Técnico Código 3100 g 12			
198		Técnico Código 3100 g 12	Soata		
199		Técnico Código 3100 g 12			
200		Técnico Código 3100 g 12			
201		Técnico Código 3100 g 12	Pauna		
202		Técnico Código 3100 g 12			
203		Técnico Código 3100 g 12			
204		Técnico Código 3100 g 12	Socha		
205		Técnico Código 3100 g 12			
206	**Nivel Técnico g 10**	Técnico Código 3100 g 10	Secretaria General y Jurídica	Técnico profesional o 2 años de educación superior en Producción de información administrativa, desarrollo de	315 al 317

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
				sistemas de la información, archivística, bibliotecología, etc.	
207		Técnico Código 3100 g 10	Planeación y Sistemas de la Información	Técnico profesional o 2 años de educación superior en Sistemas, computación, electrónica, telemática, etc.	317 al 319
208		Técnico Código 3100 g 10	Recursos Naturales	Técnico profesional o 2 años de educación superior en Agronomía, ingeniería agrícola, forestal, agronómica, pecuaria, ambiental, sanitaria, civil, minas, metalúrgica, administración, biología, etc.	319 al 321
209		Técnico Código 3100 g 10			
210		Técnico Código 3100 g 10			
211		Técnico Código 3100 g 10	Ecosistemas	Técnico profesional o 2 años de educación superior en Derecho, Ingeniería Ambiental, sanitaria, minas, metalurgia, agrícola, forestal, química, etc.	321 al 323
212		Técnico Código 3100 g 10			
213		Técnico Código 3100 g 10	Aquitania (ecosistemas)		
214		Técnico Código 3100 g 10			
215		Técnico Código 3100 g 10			
216		Técnico Código 3100 g 10	Puerto Boyacá		

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
217		Técnico Código 3100 g 10	Recursos Naturales	Técnico profesional o 2 años de educación superior en química y afines	323 al 324
218		Técnico Código 3100 g 10	Administrativa y financiera	Técnico profesional o 2 años de educación superior en economía, administración, contaduría, secretariado auxiliar contable, etc.	325 al 326
219	**Nivel Asistencial g 13**	Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13	Secretaria General y Jurídica	Aprobación 5 años de básica secundaria	327 al 329
220		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13			
221		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13			
222		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13			
223		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13			
224		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13			
225		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13	Recursos Naturales	Aprobación 5 años de básica secundaria	329 al 331
226		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13			
227	**Nivel Asistencial g 11**	Auxiliar Administrativo Código 4044 g 11	Recursos Naturales	Aprobación 4 años de básica secundaria	331 al 333
228		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 11	Miraflores		
229		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 11	Soatá		
230		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 11	Pauna		
231		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 11	Socha		
232		Secretario Código 4178 g 10			333 al 335

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
233	**Nivel Asistencial g 10**	Secretario Código 4178 g 10	Secretaria General y Jurídica	Aprobación 3 años de básica secundaria	
234		Secretario Código 4178 g 10			
235		Secretario Código 4178 g 10			
236		Secretario Código 4178 g 10	Administrativa y financiera		
237		Secretario Código 4178 g 10			
238		Secretario Código 4178 g 10	Planeación y Sistemas de la Información		
239		Secretario Código 4178 g 10	Recursos Naturales		
240		Secretario Código 4178 g 10			
241		Secretario Código 4178 g 10	Ecosistemas		

Fuente: Gestión Humana - Manual de funciones y competencias MGH-01 V.28

8 ACUERDOS SINDICALES

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACÁ, cuenta con dos sindicatos: Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental- SINTRAMBIENTE-SUBDIRECTIVA TUNJA y SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO – SUNET.

Existe Acuerdo de Negociación Colectiva suscrito el día diez (10) de diciembre de año 2020, pactado entre el Sindicato de SUNET CORPOBOYACA y la Corporación Autónoma de Boyacá- CORPOBOYACA, aprobado mediante Resolución 2424 del 23 de diciembre de 2020, *Por la cual se adopta el acuerdo de negociación colectiva pactado entre el sindicato de SUNET – Corpoboyacá y la Corporación Autónoma Regional de Boyacá- Corpoboyacá la vigencia 2020*. https://www.corpoboyaca.gov.co/normas/resolucion-n-2424-de-23-de-diciembre-de-2020/

9 MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES VERSIÓN 28

El Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Corporación, fue modificado de conformidad con el artículo primero de la Resolución de Corpoboyacá No. 2949 del 29 de agosto de 2018, el decreto No. 815 de 2018, la Resolución 0667 del 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Resolución No. 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, como consta en la Resolución 2387 del 05 de agosto de 2019, POR LA CUAL SE MODIFICA EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA- CORPOBOYACA y la versión 28 del 28/06/2021

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
25	Se modifica de acuerdo a Resolución 859 del 08 de Marzo de 2017 y la Resolución 860 del 08 de Marzo de 2017, donde se redistribuye planta de personal y se ajustan perfiles del Manual de Funciones	08/03/2017
26	Se modifica de conformidad con el artículo primero de la resolución 1180 de 30 de Marzo de 2017.	30/03/2017
27	Se modifica de conformidad con el artículo primero de la Resolución de Corpoboyacá No. 2949 del 29 de agosto de 2018, el decreto No. 815 de 2018 y la Resolución 0667 del 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Resolución No. 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo. https://www.corpoboyaca.gov.co/la-corporacion/talento-humano/manual-de-funciones-y-competencias-laborales/	05/08/2019
28	Se modifica de conformidad con la ID 2577, con el fin de actualizar los aspectos estratégicos (Visión, Misión) definidos en el Plan de Acción 2020-2023.	**28/06/2021**

10 MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. GETH

Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

El Proceso Gestión Humana de la Corporación a través de la herramienta suministrada por el DAFP en el marco del Moldeo Integrado de Planeación y Gestión, llevó a cabo el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, de conformidad con la Circular Externa 100-024 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, ASUNTO: FORMULACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO, que estipula que en caso de requerirse, las entidades cuentan con los resultados del FURAG, así como, la medición de la EDI, la medición de clima organizacional, entre otros, así como, **la matriz de autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano y su correspondiente plan de acción**, instrumento que puede utilizarse como un punto de partida y que se encuentran alineados a las tendencias y requerimientos actuales de cara al 2023, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional, obteniendo el siguiente resultado:

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS RESULTADOS RUTAS

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	**PUNTAJE FINAL**
	83.6

/documents/28587425/35003993/Matriz_geth_vfinal.xlsx/152e5a4c-a66b-d43a-efa9-d10d0091bb8a?t=1638280159266

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Área de Gestión Humana con apoyo del grupo interno conformado, se evidencia que la matriz GETH tiene una calificación de **83.6** sobre un total de 100.

La Información completa del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, puede ser consultada en la Ruta: Equipo Personal 6 F:\Gestión Humana\2023\PLANES\PETH 2023

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente gráfica y tabla:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**88**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**85**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**88**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**88**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**89**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**84**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**84**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**83**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**87**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**83**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**86**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**89**
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	**82**
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	80	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	**81**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**80**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**79**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**79**

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.

El Manual Operativo de MIPG del DAFP indica que esta ruta relaciona, entre otras las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual. Es importante reiterar los conceptos del modelo, en el cual se señala que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico

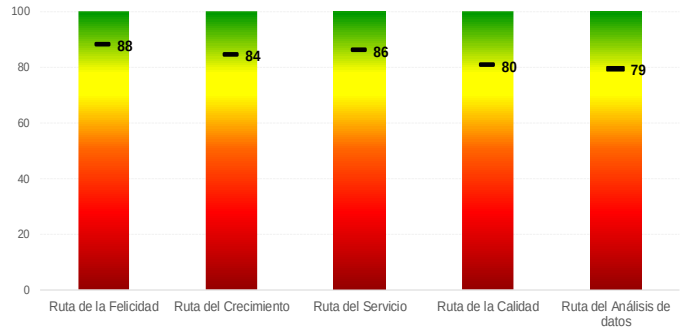
adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

- Ruta del Crecimiento:

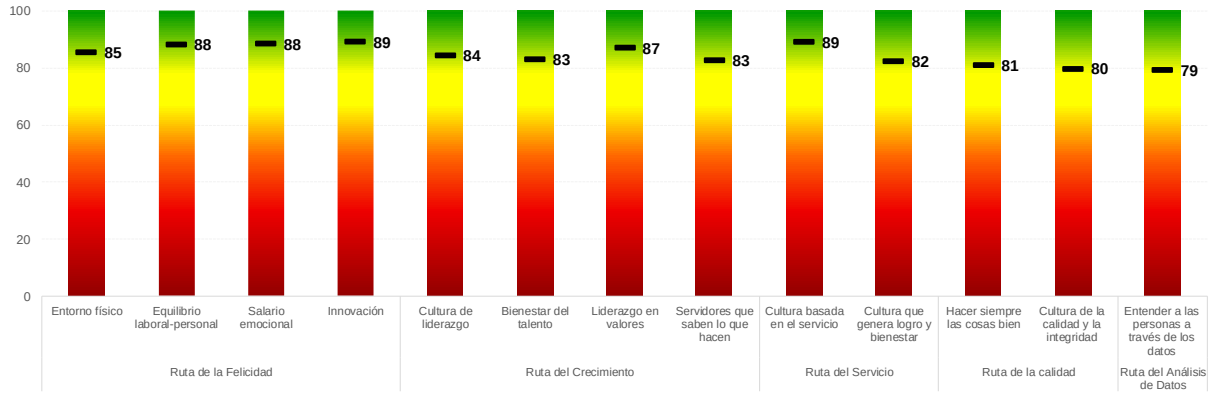
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

De acuerdo con el anterior resultado, la Entidad seleccionará las Subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos y se determinará el plan de acción adecuado para aumentar el puntaje.

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



11 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una

GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

El Plan Estratégico de Talento Humano, en CORPOBOYACÁ, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público que identifica tres subcomponentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro. En cada una de esas etapas se pueden identificar actividades puntuales a considerar (GETH).

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

En el primer semestre de la vigencia 2023, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

12 ALCANCE

El PETH se establece para la vigencia 2023 y comprende los 241 servidores de la Planta de Personal de la Entidad.

13 POLÍTICA DE CALIDAD.

"CORPOBOYACÁ se compromete a liderar el desarrollo sostenible, administrar los recursos naturales y el ambiente, de acuerdo con la ley, de manera oportuna, confiable y participativa; formular, ejecutar, evaluar planes, programas y proyectos ambientales, e impartir orientaciones y determinantes para la ordenación de recursos naturales y coordinar la planificación e información ambiental; asegurando el talento humano, los recursos físicos y financieros necesarios para garantizar la confianza, expectativas y satisfacción del usuario y la mejora continua del sistema integrado de gestión de la calidad".

14 POLÍTICAS DE OPERACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN HUMANA DE LA ENTIDAD

- Todo servidor o particular al servicio de la entidad deberá cumplir con los requisitos establecidos en el MGH-01 Manual de Funciones y Competencias Laborales.

- Toda vinculación de personal deberá cumplir con la normatividad vigente y procedimientos establecidos en el proceso.

- Todo servidor o particular al servicio de la entidad deberá conocer y cumplir estrictamente el MGH-03 Manual para la Implementación del Código de Integridad de Corpoboyacá.

- A todo servidor público al servicio de la entidad se le deberá brindar inducción o reinducción según lo establecido en el procedimiento adoptado por la entidad.

- Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser formulados de acuerdo a la normatividad vigente y acorde a las necesidades de la Entidad.

- Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser de obligatorio cumplimiento y los superiores inmediatos deberán garantizar la participación de sus colaboradores.

- Los funcionarios que tengan a su cargo personal para la evaluación de desempeño deberán cumplir con los lineamientos y términos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (personal de carrera administrativa) y por la resolución vigente (personal en provisionalidad).

- Los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos deberán estar disponibles para su consulta y verificación.

- La nómina mensual debe hacerse a través del aplicativo SYSMAN, liquidando primero el periodo 03 nómina mensual y luego el periodo 07 nómina de liquidaciones.

- Para aquellos funcionarios que salen a disfrutar de vacaciones, se realizaran por anticipado los descuentos por concepto de libranzas, es decir al momento del pago de la liquidación de vacaciones.

-Cuando el funcionario labore veinticinco o menos días en el mes, no se realizará descuentos por libranza, si por algún evento se debe realizar el pago en ese mes, el funcionario deberá cancelar por ventanilla u otro medio a la Entidad acreedora.

-El trámite de libranzas se realiza respecto a las entidades que ya tengan código de descuento asignado en el Sistema de Nómina de la Corporación, siempre y cuando no se proyecte cancelar la primera cuota en un periodo que el funcionario se encuentre en disfrute de vacaciones u otro tipo de ausentismo programado.

- No se podrá liquidar vacaciones que tengan inicio del disfrute dentro del mismo mes en que se están pagando.

15 MISIÓN CORPORATIVA

Lideramos el desarrollo sostenible a través del ejercicio de autoridad ambiental, la administración y protección de los recursos naturales renovables y el ambiente, y la formación de cultura ambiental, de manera planificada y participativa. Los pilares de nuestro accionar son: el Respeto, la transparencia, el liderazgo, el trabajo en equipo y el mejoramiento continuo.

16 VISIÓN CORPORATIVA

Para el 2032, Corpoboyacá es reconocida en la región como la institución líder en la planeación ambiental, la salvaguarda de los ecosistemas y la solución de conflictos socioambientales; que lleva a cabo su gestión con eficiencia, de manera transparente, articulada con todos los actores del territorio y promueve la construcción de relaciones armónicas entre la sociedad y la naturaleza, para garantizar la conservación de la biodiversidad, la restauración de los ecosistemas, la reducción de los impactos antrópicos negativos en el entorno natural y la protección de la vida, en todas sus formas, como valor fundamental; contribuyendo, de esta manera, a la construcción un desarrollo sostenible, justo y solidario.

17 OBJETIVOS CORPORATIVOS

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá, Corpoboyacá, fue creada por la Ley 99 del 22 de diciembre de 1993.

Corpoboyacá tendrá por objeto la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales renovables, así como dar cumplida y oportuna aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, administración, manejo y aprovechamiento, conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio de Medio Ambiente.

18 ESTRATEGIAS

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta Las siguientes herramientas de seguimiento disponibles en la página web de la Entidad y Almera. Documentación SGI ALMERA: Anexo 1. Documentos SGI Proceso Gestión_- Humana

19 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación en el sector público como el *"conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal*[1] *como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación*[2]***,*** *dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral".*

El artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación "el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...", para lograr "el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia". La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

El **Decreto 2539 de 2005**, reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y **determinó las competencias comportamentales** y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales, definiendo como competencias para las entidades públicas: *"la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado".*

El Decreto 4665 de 2007, adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, enfocado principalmente a impulsar la capacitación con enfoque en competencias, vincular a todos los empleados públicos en procesos de aprendizaje y orientar la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en Equipo.

El **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015,** por medio del cual se expide el **Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública**, establece en su artículo 2.2.9.1:

"Planes de capacitación. *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a* ***estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las***

[1] La Ley 1064 de 2006 modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

[2] La concepción de la capacitación de los empleados públicos está fundamentada en lo establecido en la Ley 115 de 1994, que define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y educación para el Trabajo y el Desarrollo humano (antes denominada educación no formal), como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

áreas de trabajo *y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".*

El artículo 2.2.9.2 ibídem determina que la **FINALIDAD** de los programas de capacitación deberá orientarse al **desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos** en niveles de excelencia.

La Circular Externa No. 100-010-2014 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, da orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los empleados Públicos, aclarando que los Planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por la entidad regida por la Ley 909 de 2004 y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes. (Dto. -Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Dto. 1227 de 2005 y Dto. 4661 de 2005).

Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo, para lo cual es necesario determinar lo siguiente:

- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano**, antes denominada **educación no formal**, es la que se ofrece con el objeto de **complementar, actualizar suplir conocimientos** y formar en aspectos académicos sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para le educación formal. *(Ley 1064 de 2006 y Dto. 4904 de 2009).* El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. *(Art. 3.1 Dto. 4904 de 2009).* A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de **carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.**

- **Educación Formal,** entendida como aquella que se imparte en **establecimientos educativos** aprobados y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos. Tiene derecho de acceder a los programas de educación formal los **empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción,** siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normatividad vigente. *(Dto. Ley 1567/98 y art. 73 Dto. 1227 de 2005)*

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Diciembre de 2020.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional: El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público (PNFC) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Diciembre de 2020.

Se identificaron las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico contenido en el **Plan Institucional de Capacitación CORPOBOYACA 2023**, de acuerdo con las evidencias de la detección según los instrumentos aplicados, el cual hace parte integral del PETH.

20 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, para la vigencia 2023, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

21 PLAN DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, con el propósito que la Entidad pueda planificar la provisión de los empleos en la vigencia fiscal. El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá –CORPOBOYACÁ, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, en la vigencia 2021, convocó y estableció las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá a través del

Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1493 de 2020, en la cual se ofertaron **36 Vacantes**, así:

TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	7	7
Técnico	3	3
Asistencial	0	0
TOTAL	**10**	**10**

TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	12	17
Técnico	4	5
Asistencial	1	4
TOTAL	**17**	**26**

Fuente Informacion: Acuerdo No. CNSC-20201000003186 del 15 de octubre de 2020

Así las cosas, con la oferta de estas 36 vacantes, los cargos provistos en carrera administrativa como resultado de la convocatoria CAR ANLA 435 de 2016, sumados a los 17 cargos de libre nombramiento y remoción y 29 de carrera administrativa con los que contaba la Entidad antes de 2016, conforman la totalidad de la planta de personal (241 empleos) establecida mediante Acuerdo No. 014 de 07 octubre de 2014, y Acuerdo 011 del 26 de Julio de 2016, destacando que la Corporación ha garantizado el cumplimiento de uno de los criterios dentro de los procesos de selección del personal que integra la función pública, el cual es el acceso a cargos públicos a través del mérito.

Así las cosas, para proveer las vacantes definitivas, con que cuenta la entidad a corte 15 de octubre de 2020, se encuentra en desarrollo el Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1493 de 2020, convocado a través del Acuerdo No. CNSC-20201000003186 del 15 de octubre de 2020, modificado parcialmente mediante Acuerdo № 0385 Del 28 De diciembre De 2020.

Para la vigencia 2023, en cuanto a la provisión de las vacancias temporales, se dará aplicación a lo estipulado en el artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, que señala: *"Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera."*

A su vez, se tiene previsto culminar el proceso de provisión definitiva de los cargos que cuentan con lista de elegibles vigentes producto de la Convocatoria 435 de 2016, así como los de las listas de elegibles que se conformen como resultado del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1493 de 2020.

Por otra parte, las vacantes definitivas que han surgido con posterioridad a la apertura de la convocatoria No. 1493 de 2020, han sido reportadas, conforme lo establece el Parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, que ordena reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(…) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (…) [este] artículo"*

CORPOBOYACA cuenta con el Plan Anual De Vacantes y Plan De Previsión De Recursos Humanos 2023, el cual hace parte integral del PETH.

22 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El objetivo principal del Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023, de la Corporación Autónoma Regional Boyacá, se obtiene a partir de los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades y expectativas diligenciada por los servidores públicos así como resultados de la medición de clima laboral, mesa de trabajo con Sindicato de SUNETCORPOBOYACA, aportes de la Comisión de Personal, destacando como principales insumos actividades: Deportivas y recreativas, Turismo Social, actividades artístico-culturales, integración familiar, entre otros; acorde los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

CORPOBOYACA cuenta con el Plan institucional de bienestar social e incentivos 2023, el cual hace parte integral del PETH.

23 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACÁ en cumplimiento en lo establecido en el Decreto 1443 del 2014 *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)* y la Resolución 06045 de 2014 del Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, ha estructurado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través del PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023, el cual hace parte integral del presente documento.

24 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Mediante el Acuerdo CNSC-20181000006176 del 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que iniciaba el primero (1) de febrero de 2019 y deroga el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

Así las cosas, el sistema tipo de evaluación del desempeño establecido por la Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC para los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en periodo de prueba de la Corporación Autónoma Regional De Boyacá, CORPOBOYACÁ, a través del Aplicativo EDL APP, fue adoptado mediante la Resolución No. 0145 del 23 de enero de 2019, a partir del primero (1) de febrero de 2019.

De acuerdo a lo anterior, la Evaluación Anual para el periodo comprendido entre **el 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022,** a los funcionarios de carrera administrativa de la Entidad, se realizó conforme a la normativa vigente para la época y en los formados físicos estipulados por la CNSC, obteniendo los siguientes resultados:

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
37322157	01/02/2020	31/01/2021	96.71
74347924	01/02/2020	31/01/2021	97.18
74081466	01/08/2020	31/01/2021	98.11
74081466	01/02/2020	31/01/2021	96.87
1048848821	01/02/2020	31/01/2021	96.54
1057411564	01/08/2020	31/01/2021	96.75
80117202	01/08/2020	31/01/2021	88.5
6761575	01/08/2020	31/01/2021	95.03
7187647	01/08/2020	31/01/2021	97.26
37322157	01/08/2020	31/01/2021	98.56
7187647	01/02/2020	31/01/2021	94.6
23810363	01/02/2020	31/01/2021	96.98
23810363	01/12/2020	31/01/2021	97
40045473	01/02/2020	31/01/2021	99.5
1098636227	01/08/2020	31/01/2021	95.47
40045473	01/08/2020	31/01/2021	100
1098636227	01/02/2020	31/01/2021	95.74
1049612066	01/08/2020	31/01/2021	97

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
1049628702	01/02/2021	31/01/2022	97.27
1056800631	01/02/2021	31/01/2022	100
5661232	01/02/2021	31/01/2022	96.93
1057571618	01/02/2021	31/01/2022	100
74379252	01/02/2021	31/01/2022	97.07
74081466	01/02/2021	31/01/2022	98.95
1054090703	01/02/2021	31/01/2022	100
23875042	01/02/2021	31/01/2022	99.57
40015788	01/02/2021	31/01/2022	99.34
9529197	01/02/2021	31/01/2022	96.92
52702494	01/02/2021	31/01/2022	95.92
7334960	01/02/2021	31/01/2022	97.61
1049602500	01/02/2021	31/01/2022	97.78
33379061	01/02/2021	31/01/2022	98.15
26515644	01/02/2021	31/01/2022	97.26
74370731	01/02/2021	31/01/2022	97.06
74130900	01/02/2021	31/01/2022	97.61
7171355	01/02/2021	31/01/2022	95.56
6775419	01/02/2021	31/01/2022	96.12
33378246	01/02/2021	31/01/2022	97.06
40040782	01/02/2021	31/01/2022	96.07
1057582305	01/02/2021	31/01/2022	96.65
6761575	01/02/2021	31/01/2022	96.94
46384812	01/02/2021	31/01/2022	95.77
33376373	01/02/2021	31/01/2022	97.32
23913034	01/02/2021	31/01/2022	95.81
7160920	01/02/2021	31/01/2022	96.82
1052381746	01/02/2021	31/01/2022	98.15
40039210	01/02/2021	31/01/2022	98.26
1049632266	01/02/2021	31/01/2022	97.24
23438675	01/02/2021	31/01/2022	98.24

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
1052397498	01/02/2021	31/01/2022	98.37
46362157	01/02/2021	31/01/2022	97.55
33677797	01/02/2021	31/01/2022	96.65
33377142	01/02/2021	31/01/2022	93.57
1049619518	01/02/2021	31/01/2022	96.57
33379249	01/02/2021	31/01/2022	80.55
79794891	01/02/2021	31/01/2022	97.5
1057576753	01/02/2021	31/01/2022	96.78
7186133	01/02/2021	31/01/2022	97.37
1055227016	01/02/2021	31/01/2022	99.62
77177480	01/02/2021	31/01/2022	99.62
24081985	01/02/2021	31/01/2022	99.41
79944814	01/02/2021	31/01/2022	99.49
1051316317	01/02/2021	31/01/2022	99.04
46380337	01/02/2021	31/01/2022	98.13
24080105	01/02/2021	31/01/2022	99.24
4151888	01/02/2021	31/01/2022	99.32
1090490326	01/02/2021	31/01/2022	91.59
23508650	01/02/2021	31/01/2022	98.81
35479082	01/02/2021	31/01/2022	93.48
33367557	01/02/2021	31/01/2022	92.39
9534245	01/02/2021	31/01/2022	89.67
1049623310	01/02/2021	31/01/2022	92.52
1057587363	01/02/2021	31/01/2022	93.74
46666825	01/02/2021	31/01/2022	88.97
37394834	01/02/2021	31/01/2022	90.56
1049603225	01/02/2021	31/01/2022	93.34
46386127	01/02/2021	31/01/2022	91.03
1049615577	01/02/2021	31/01/2022	92.39
1049627000	01/02/2021	31/01/2022	92.92
1098636227	01/02/2021	31/01/2022	90.99

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
23810363	01/02/2021	31/01/2022	92.71
40045473	01/02/2021	31/01/2022	95.2
40044042	01/02/2021	31/01/2022	92.09
23323330	01/02/2021	31/01/2022	92.64
46363675	01/02/2021	31/01/2022	87.64
46386953	01/02/2021	31/01/2022	92.03
1100955845	01/02/2021	31/01/2022	90.95
23326790	01/02/2021	31/01/2022	91.84
40028813	01/02/2021	31/01/2022	93.53
7125506	01/02/2021	31/01/2022	91.84
1026563953	01/02/2021	31/01/2022	89.5
1026268282	01/02/2021	31/01/2022	92.64
24333150	01/02/2021	31/01/2022	93.7
74188131	01/02/2021	31/01/2022	87.51
7171120	01/02/2021	31/01/2022	92.06
7225648	01/02/2021	31/01/2022	93.06
40038540	01/02/2021	31/01/2022	90.83
74339247	01/02/2021	31/01/2022	98.2
46450791	01/02/2021	31/01/2022	98.15
6759159	01/02/2021	31/01/2022	97.9
1049644209	01/02/2021	31/01/2022	98.15
46382632	01/02/2021	31/01/2022	98.41
25298393	01/02/2021	31/01/2022	97.9
51954508	01/02/2021	31/01/2022	98.28
7166436	01/02/2021	31/01/2022	98.43
66711170	01/02/2021	31/01/2022	98.35
1052391194	01/02/2021	31/01/2022	97.32
46375050	01/02/2021	31/01/2022	95.68
1056994039	01/02/2021	31/01/2022	94.53
7227847	01/02/2021	31/01/2022	93.66
40042405	01/02/2021	31/01/2022	90.38

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
1057463925	01/02/2021	31/01/2022	94.56
1049616649	01/02/2021	31/01/2022	91.68
1049636815	01/02/2021	31/01/2022	96.05
88248627	01/02/2021	31/01/2022	94.11
6773125	01/02/2021	31/01/2022	88.12
1054800181	01/02/2021	31/01/2022	90.65
7315947	01/02/2021	31/01/2022	92.05
33369400	01/02/2021	31/01/2022	87.74
1049612066	01/02/2021	31/01/2022	93.52
51825559	01/02/2021	31/01/2022	95.13
23752918	01/02/2021	31/01/2022	94.45
40030526	01/02/2021	31/01/2022	94.88
1013581514	01/02/2021	31/01/2022	96.15
1053337831	01/02/2021	31/01/2022	95.73
40037541	01/02/2021	31/01/2022	96.15
1049624021	01/02/2021	31/01/2022	95.73
1049609203	01/02/2021	31/01/2022	96.15
1049432325	01/02/2021	31/01/2022	96.15
1049628702	01/02/2021	31/01/2022	97.27
1056800631	01/02/2021	31/01/2022	100
5661232	01/02/2021	31/01/2022	96.93
1057571618	01/02/2021	31/01/2022	100
74379252	01/02/2021	31/01/2022	97.07
74081466	01/02/2021	31/01/2022	98.95
1054090703	01/02/2021	31/01/2022	100
23875042	01/02/2021	31/01/2022	99.57
40015788	01/02/2021	31/01/2022	99.34
9529197	01/02/2021	31/01/2022	96.92
52702494	01/02/2021	31/01/2022	95.92
7334960	01/02/2021	31/01/2022	97.61
1049602500	01/02/2021	31/01/2022	97.78

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
33379061	01/02/2021	31/01/2022	98.15
26515644	01/02/2021	31/01/2022	97.26
74370731	01/02/2021	31/01/2022	97.06
74130900	01/02/2021	31/01/2022	97.61
7171355	01/02/2021	31/01/2022	95.56
6775419	01/02/2021	31/01/2022	96.12
33378246	01/02/2021	31/01/2022	97.06
40040782	01/02/2021	31/01/2022	96.07
1057582305	01/02/2021	31/01/2022	96.65
6761575	01/02/2021	31/01/2022	96.94
46384812	01/02/2021	31/01/2022	95.77
33376373	01/02/2021	31/01/2022	97.32
23913034	01/02/2021	31/01/2022	95.81
7160920	01/02/2021	31/01/2022	96.82
1052381746	01/02/2021	31/01/2022	98.15
40039210	01/02/2021	31/01/2022	98.26
1049632266	01/02/2021	31/01/2022	97.24
23438675	01/02/2021	31/01/2022	98.24
1052397498	01/02/2021	31/01/2022	98.37
46362157	01/02/2021	31/01/2022	97.55
33677797	01/02/2021	31/01/2022	96.65
33377142	01/02/2021	31/01/2022	93.57
1049619518	01/02/2021	31/01/2022	96.57
33379249	01/02/2021	31/01/2022	80.55
79794891	01/02/2021	31/01/2022	97.5
1057576753	01/02/2021	31/01/2022	96.78
7186133	01/02/2021	31/01/2022	97.37
1055227016	01/02/2021	31/01/2022	99.62
77177480	01/02/2021	31/01/2022	99.62
24081985	01/02/2021	31/01/2022	99.41
79944814	01/02/2021	31/01/2022	99.49

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
1051316317	01/02/2021	31/01/2022	99.04
46380337	01/02/2021	31/01/2022	98.13
24080105	01/02/2021	31/01/2022	99.24
4151888	01/02/2021	31/01/2022	99.32
1090490326	01/02/2021	31/01/2022	91.59
23508650	01/02/2021	31/01/2022	98.81
35479082	01/02/2021	31/01/2022	93.48
33367557	01/02/2021	31/01/2022	92.39
9534245	01/02/2021	31/01/2022	89.67
1049623310	01/02/2021	31/01/2022	92.52
1057587363	01/02/2021	31/01/2022	93.74
46666825	01/02/2021	31/01/2022	88.97
37394834	01/02/2021	31/01/2022	90.56
1049603225	01/02/2021	31/01/2022	93.34
46386127	01/02/2021	31/01/2022	91.03
1049615577	01/02/2021	31/01/2022	92.39
1049627000	01/02/2021	31/01/2022	92.92
1098636227	01/02/2021	31/01/2022	90.99
23810363	01/02/2021	31/01/2022	92.71
40045473	01/02/2021	31/01/2022	95.2
40044042	01/02/2021	31/01/2022	92.09
23323330	01/02/2021	31/01/2022	92.64
46363675	01/02/2021	31/01/2022	87.64
46386953	01/02/2021	31/01/2022	92.03
1100955845	01/02/2021	31/01/2022	90.95
23326790	01/02/2021	31/01/2022	91.84
40028813	01/02/2021	31/01/2022	93.53
7125506	01/02/2021	31/01/2022	91.84
1026563953	01/02/2021	31/01/2022	89.5
1026268282	01/02/2021	31/01/2022	92.64
24333150	01/02/2021	31/01/2022	93.7

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
74188131	01/02/2021	31/01/2022	87.51
7171120	01/02/2021	31/01/2022	92.06
7225648	01/02/2021	31/01/2022	93.06
40038540	01/02/2021	31/01/2022	90.83
74339247	01/02/2021	31/01/2022	98.2
46450791	01/02/2021	31/01/2022	98.15
6759159	01/02/2021	31/01/2022	97.9
1049644209	01/02/2021	31/01/2022	98.15
46382632	01/02/2021	31/01/2022	98.41
25298393	01/02/2021	31/01/2022	97.9
51954508	01/02/2021	31/01/2022	98.28
7166436	01/02/2021	31/01/2022	98.43
66711170	01/02/2021	31/01/2022	98.35
1052391194	01/02/2021	31/01/2022	97.32
46375050	01/02/2021	31/01/2022	95.68
1056994039	01/02/2021	31/01/2022	94.53
7227847	01/02/2021	31/01/2022	93.66
40042405	01/02/2021	31/01/2022	90.38
1057463925	01/02/2021	31/01/2022	94.56
1049616649	01/02/2021	31/01/2022	91.68
1049636815	01/02/2021	31/01/2022	96.05
88248627	01/02/2021	31/01/2022	94.11
6773125	01/02/2021	31/01/2022	88.12
1054800181	01/02/2021	31/01/2022	90.65
7315947	01/02/2021	31/01/2022	92.05
33369400	01/02/2021	31/01/2022	87.74
1049612066	01/02/2021	31/01/2022	93.52
51825559	01/02/2021	31/01/2022	95.13
23752918	01/02/2021	31/01/2022	94.45
40030526	01/02/2021	31/01/2022	94.88
1013581514	01/02/2021	31/01/2022	96.15

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
1053337831	01/02/2021	31/01/2022	95.73
40037541	01/02/2021	31/01/2022	96.15
1049624021	01/02/2021	31/01/2022	95.73
1049609203	01/02/2021	31/01/2022	96.15
1049432325	01/02/2021	31/01/2022	96.15
1049628702	01/02/2021	31/01/2022	97.27
1056800631	01/02/2021	31/01/2022	100
5661232	01/02/2021	31/01/2022	96.93
1057571618	01/02/2021	31/01/2022	100
74379252	01/02/2021	31/01/2022	97.07
74081466	01/02/2021	31/01/2022	98.95
1054090703	01/02/2021	31/01/2022	100
23875042	01/02/2021	31/01/2022	99.57
40015788	01/02/2021	31/01/2022	99.34
9529197	01/02/2021	31/01/2022	96.92
52702494	01/02/2021	31/01/2022	95.92
7334960	01/02/2021	31/01/2022	97.61
1049602500	01/02/2021	31/01/2022	97.78
33379061	01/02/2021	31/01/2022	98.15
26515644	01/02/2021	31/01/2022	97.26
74370731	01/02/2021	31/01/2022	97.06
74130900	01/02/2021	31/01/2022	97.61
7171355	01/02/2021	31/01/2022	95.56
6775419	01/02/2021	31/01/2022	96.12
33378246	01/02/2021	31/01/2022	97.06
40040782	01/02/2021	31/01/2022	96.07
1057582305	01/02/2021	31/01/2022	96.65
6761575	01/02/2021	31/01/2022	96.94
46384812	01/02/2021	31/01/2022	95.77
33376373	01/02/2021	31/01/2022	97.32
23913034	01/02/2021	31/01/2022	95.81

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
7160920	01/02/2021	31/01/2022	96.82
1052381746	01/02/2021	31/01/2022	98.15
40039210	01/02/2021	31/01/2022	98.26
1049632266	01/02/2021	31/01/2022	97.24
23438675	01/02/2021	31/01/2022	98.24
1052397498	01/02/2021	31/01/2022	98.37
46362157	01/02/2021	31/01/2022	97.55
33677797	01/02/2021	31/01/2022	96.65
33377142	01/02/2021	31/01/2022	93.57
1049619518	01/02/2021	31/01/2022	96.57
33379249	01/02/2021	31/01/2022	80.55
79794891	01/02/2021	31/01/2022	97.5
1057576753	01/02/2021	31/01/2022	96.78
7186133	01/02/2021	31/01/2022	97.37
1055227016	01/02/2021	31/01/2022	99.62
77177480	01/02/2021	31/01/2022	99.62
24081985	01/02/2021	31/01/2022	99.41
79944814	01/02/2021	31/01/2022	99.49
1051316317	01/02/2021	31/01/2022	99.04
46380337	01/02/2021	31/01/2022	98.13
24080105	01/02/2021	31/01/2022	99.24
4151888	01/02/2021	31/01/2022	99.32
1090490326	01/02/2021	31/01/2022	91.59
23508650	01/02/2021	31/01/2022	98.81
35479082	01/02/2021	31/01/2022	93.48
33367557	01/02/2021	31/01/2022	92.39
9534245	01/02/2021	31/01/2022	89.67
1049623310	01/02/2021	31/01/2022	92.52
1057587363	01/02/2021	31/01/2022	93.74
46666825	01/02/2021	31/01/2022	88.97
37394834	01/02/2021	31/01/2022	90.56

Cedula Evaluado	Fecha Inicial	Fecha Final	Valor Total Def.
1049603225	01/02/2021	31/01/2022	93.34
46386127	01/02/2021	31/01/2022	91.03
1049615577	01/02/2021	31/01/2022	92.39
1049627000	01/02/2021	31/01/2022	92.92
1098636227	01/02/2021	31/01/2022	90.99
23810363	01/02/2021	31/01/2022	92.71
40045473	01/02/2021	31/01/2022	95.2
40044042	01/02/2021	31/01/2022	92.09
23323330	01/02/2021	31/01/2022	92.64
46363675	01/02/2021	31/01/2022	87.64
46386953	01/02/2021	31/01/2022	92.03
1100955845	01/02/2021	31/01/2022	90.95
23326790	01/02/2021	31/01/2022	91.84
40028813	01/02/2021	31/01/2022	93.53

Fuente Informacion: Reporte Sistema de Evaluación del Desempeño - EDL-APP- Reporte Evaluaciones por Entidad 2021-2022.

Para el caso de funcionarios en provisionalidad, a través de la Resolución No. 0847 del 07 de mayo de 2014, se estableció el procedimiento para evaluación del rendimiento laboral.

RESULTADOS PARA PLAN DE MEJORAMIENTO OBTENIDO DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL.

De acuerdo a los registros allegados a las historias laborales de los servidores de carrera, no se reporta información relacionada con Planes de Mejoramiento Individual que hagan parte de las evaluaciones del desempeño 2021-2022.

Conclusiones y recomendaciones:

Divulgar la información relativa a las metas por áreas o dependencias para el periodo a evaluar, en forma oportuna y darlos a conocer a los funcionarios de carrera durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año.

Dar a conocer al evaluado, información de retorno que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.

Verificar las evidencias incorporadas en el portafolio de evidencias, para garantizar una evaluación de desempeño objetiva y real por parte de los funcionarios evaluadores.

Formular por parte del evaluador, las recomendaciones y acciones preventivas o correctivas necesarias para propiciar un desempeño sobresaliente, aplicando herramientas que permitan constatar el seguimiento a los compromisos laborales y competencias comportamentales.

Concertar con el evaluado los compromisos laborales y dar a conocer las competencias comportamentales en la oportunidad requerida, dando el mismo trato a todos los servidores evaluados de la dependencia.

Optimizar los tiempos de entrega tanto de las evaluaciones parciales semestrales, evaluación anual y concertación de compromisos laborales y fijación de competencias comportamentales, para efectos de reportes de información en la página web de la Entidad, comisión de Personal, CNSC, etc.

Ajustar compromisos una vez presentada la situación administrativa que lo demuestre, teniendo en cuenta que estén relacionados con el propósito principal del empleo, de conformidad con el Manual de Funciones.

25 CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES

Resultados de la Medición de Clima Organizacional:

Se elaboró la versión digital de la Encuesta de Percepción de Clima Organizacional y Ambiente Laboral a través de google form, esta herramienta de recolección de información se envió a los funcionarios por el siguiente correo electrónico Bienestar@corpoboyaca.gov.co, desde el 01 de enero hasta el 19 enero de 2023

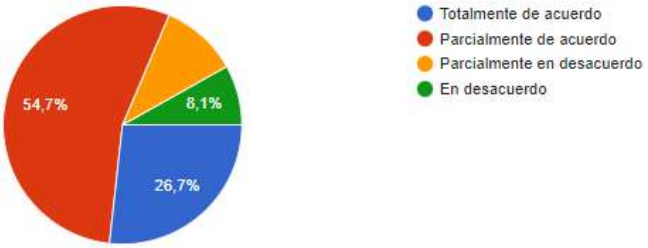
RESULTADOS DIAGNOSTICO CLIMA ORGANIZACIONAL CORPOBOYACA[3]

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023	
COMPONENTE	**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**
INFORME ENCUESTA DE MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023	

[3] **Fuente de información**. Resultados Análisis de Clima Organizacional - Psicóloga Alejandra Higuera Corredor

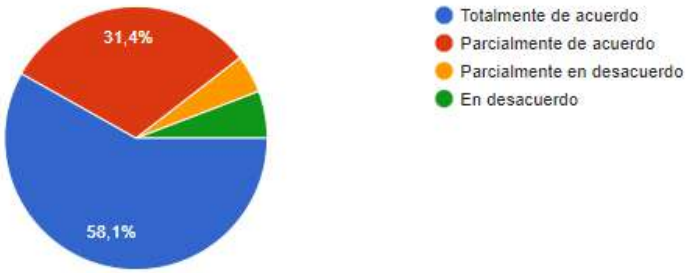
1. DIAGNOSTICO DE NECECESIDADES
METODOLOGIA
Gestión humana implementa la aplicación de una encuesta electrónica enviada a los correos corporativos de todos los funcionarios de planta. Se realizan 80 preguntas tipo Likert con 4 opciones de respuesta cerradas, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado a las afirmaciones propuestas.
POBLACIÓN
La Corporación Autónoma y Regional de Boyacá cuenta con 241 funcionarios de planta, para la realización de la encuesta se toma una muestra de 86 funcionarios que representan el 35.5% del 100% del total del personal.
ANALISIS DE RESULTADOS
El análisis de las respuestas obtenidas de la encuesta de Medición de Clima Organizacional a cada pregunta es el siguiente

1. ¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?



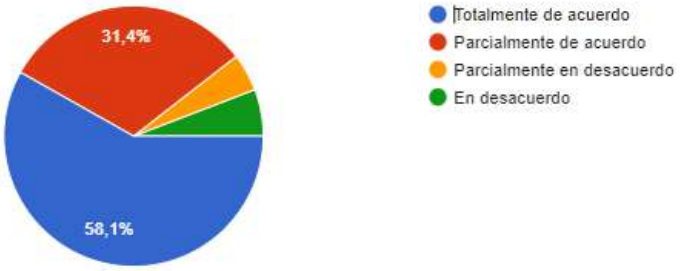
ANALISIS: Con relación a esta variable un 55% está parcialmente de acuerdo, seguido de un 24% que está totalmente de acuerdo, un 10,6% está parciamente de cuerdo y un 8.1% está en desacuerdo con el ambiente de trabajo la variable de satisfacción con su trabajo

2. ¿En mi organización está claramente definida su Misión y Visión?



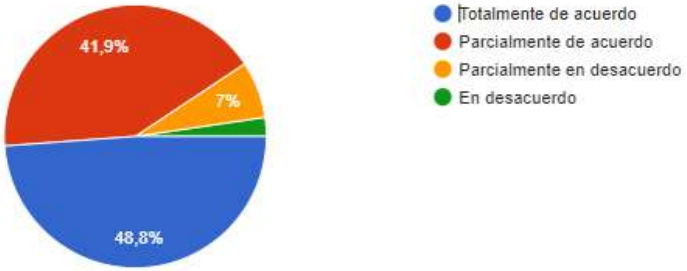
ANALISIS: un 55,8% de los funcionarios participantes conoce la misión y visión de la organización, seguido por un 36% que está de acuerdo con la afirmación, por otro lado un 5,8 están parciamente de acuerdo y un 2,3 % en desacuerdo.

3. Yo aporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.



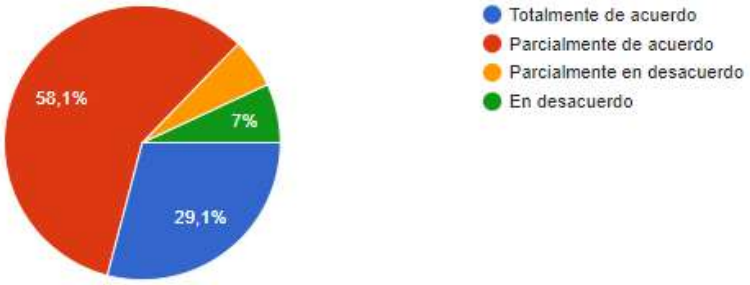
ANALISIS: En un 58.1% (50) los funcionarios perciben que realizan aportes en el proceso de planificación en su área, un 31.4 % (27) está parcialmente de acuerdo, por otro lado, un 5,8% (5) está en desacuerdo y un 4,7% está parcialmente en desacuerdo.

4. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo



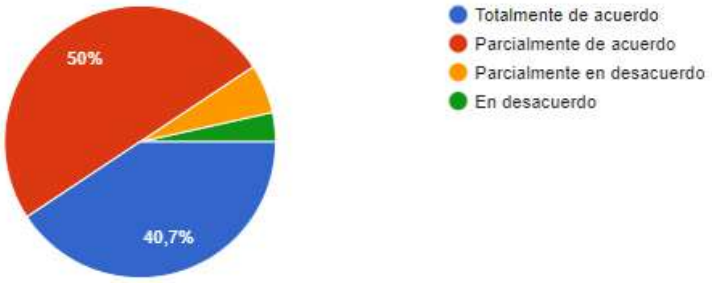
ANALISIS: 42 funcionarios están totalmente de acuerdo con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo, 36 de ellos parcialmente de acuerdo, por otro lado, 6 está parcialmente en desacuerdo y 2 parcialmente en desacuerdo.

5. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo



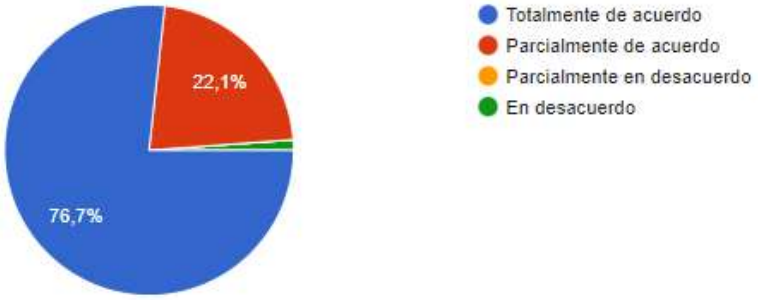
ANALISIS: En un 58.1% (50) están parcialmente de acuerdo con que cuentan con herramientas y equipos para la realización de su trabajo, un 29,1% (25) están totalmente de acuerdo, por el contrario 6 están en desacuerdo (7%) y 2 parcialmente en desacuerdo (5,8%)

6. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.



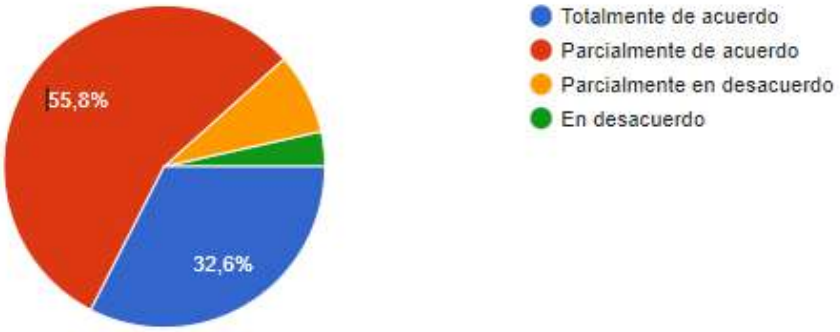
ANALISIS: 35 de los funcionarios perciben de manera positiva el mantenimiento de sus equipos de trabajo en un 40,7%, 43 están parcialmente de acuerdo, por el contrario 5 de ellos parcialmente en desacuerdo y 3 está en desacuerdo con el mantenimiento de los mismos

7. El trabajo que hago es importante para el futuro del país



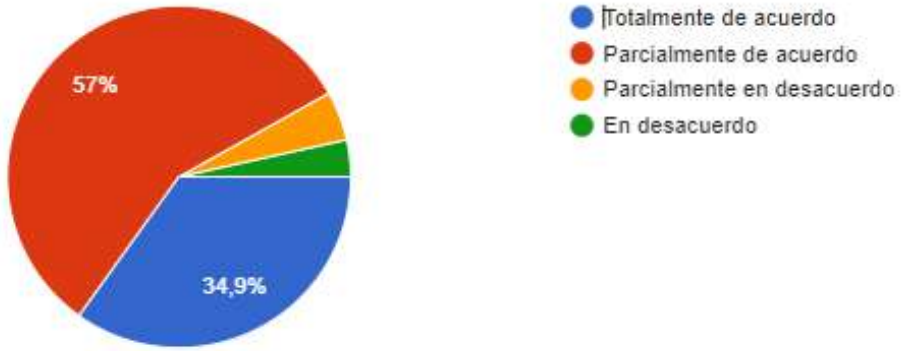
ANALISIS: los funcionarios perciben que su trabajo es importante para el futuro del país, 66 están de acuerdo, 19 parcialmente de acuerdo y 1 en desacuerdo

8. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros



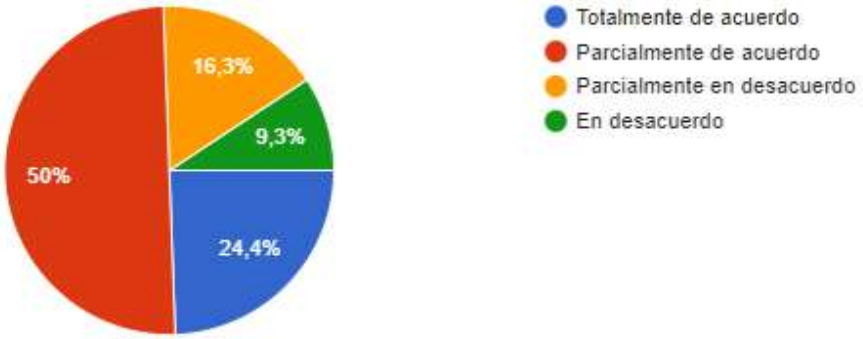
ANALISIS: la percepción de los funcionarios es favorable con relación al servicio que recibe el cliente externo en un 88,4% por el contrario un 8,1% está parcialmente en desacuerdo y un 3,5% está en desacuerdo

9. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros



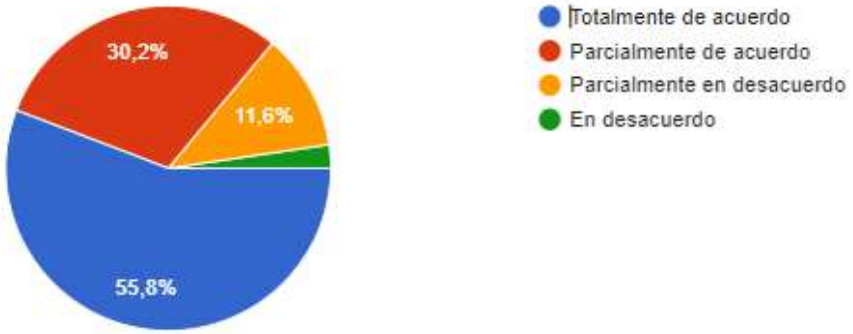
ANALISIS: con relación al servicio que se brinda al cliente interno en la entidad los funcionarios opinan en un 57% están parcialmente de acuerdo con este, en un 34,9% están de acuerdo y 4,7 parcialmente en desacuerdo y un 3,5% en desacuerdo

10. En esta organización valoran mi trabajo



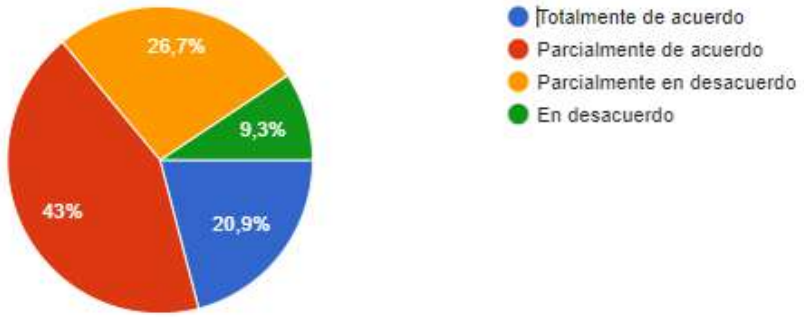
ANALISIS: en un 24,4% (21) considera que su trabajo en valorado, seguido de un 50% (43) que está parcialmente de acuerdo y un 16,3% (14) y en un 9,3% (8) consideran que su trabajo no es valorado

11. Me siento satisfecho/ orgulloso de trabajar para esta organización.



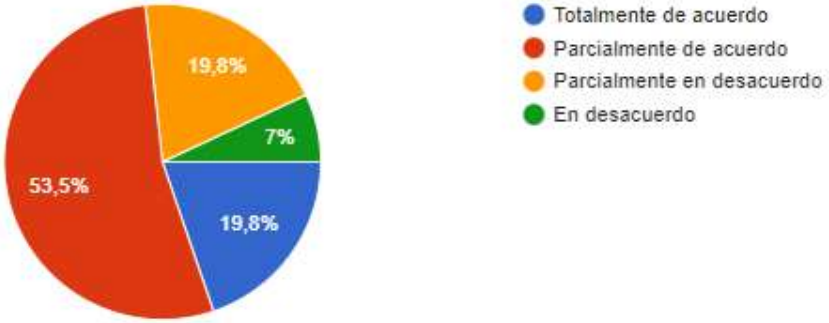
ANALISIS: en un 86% (74) funcionarios se sienten satisfechos de trabajar en la entidad, por el contrario, el 11,6% están parcialmente de acuerdo y el 2,3% (2) están en desacuerdo

12. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo



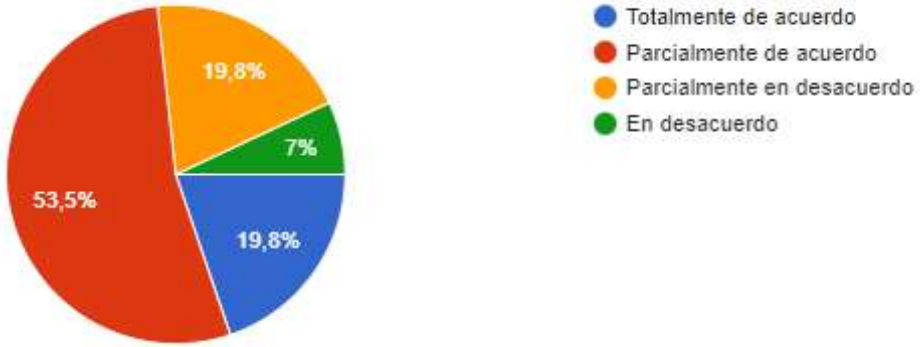
ANALISIS: con relación a la remuneración 37 de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con esta, 23 de ellos están parcialmente en desacuerdo, 18 totalmente de acuerdo y 8 en desacuerdo con esta.

13. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo



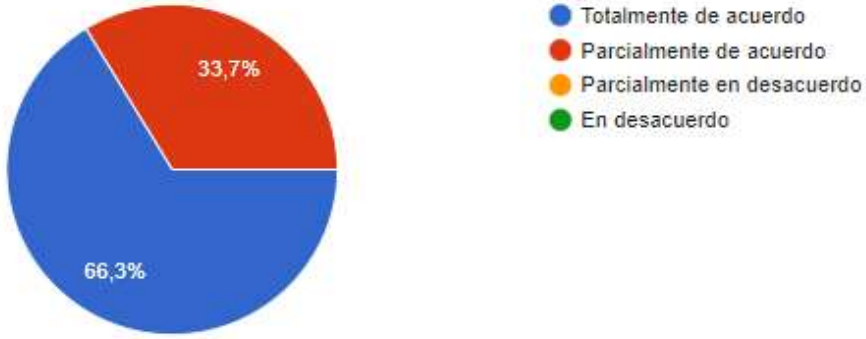
ANALISIS: 46 están parcialmente de acuerdo con los beneficios que recibe, 17 están totalmente de acuerdo por igual están parcialmente de acuerdo y 6 están en desacuerdo

13. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo



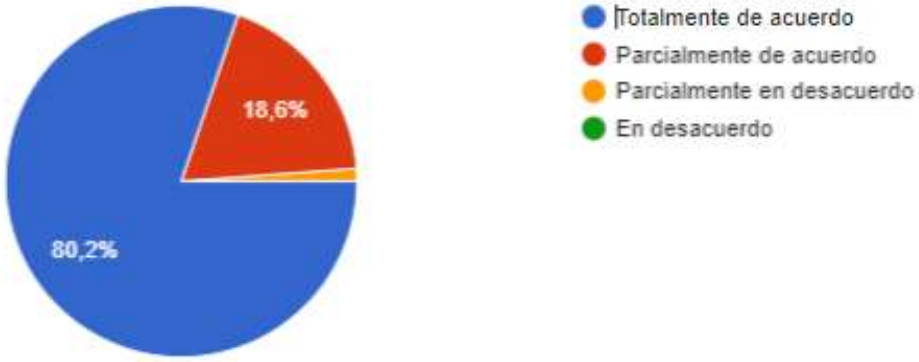
ANALISIS: En un 19,8% (17) están totalmente satisfechos con lo que reciben, 53,5% (46) parcialmente de acuerdo, ,8% (17) están parcialmente en desacuerdo y un 7% no están satisfechos con sus beneficios

14. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo



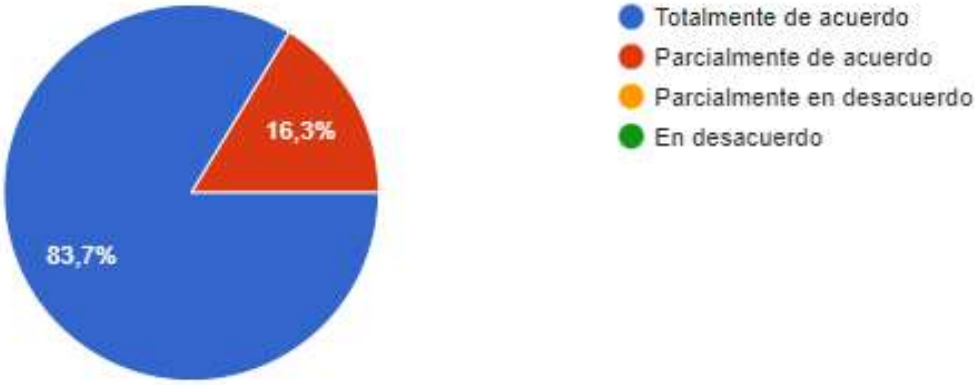
ANALISIS: 66.3% (57) de los funcionarios consideran que requieren capacitación en áreas de su interés y 33,7% (29) están parcialmente de acuerdo con ello

15. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento en mi trabajo



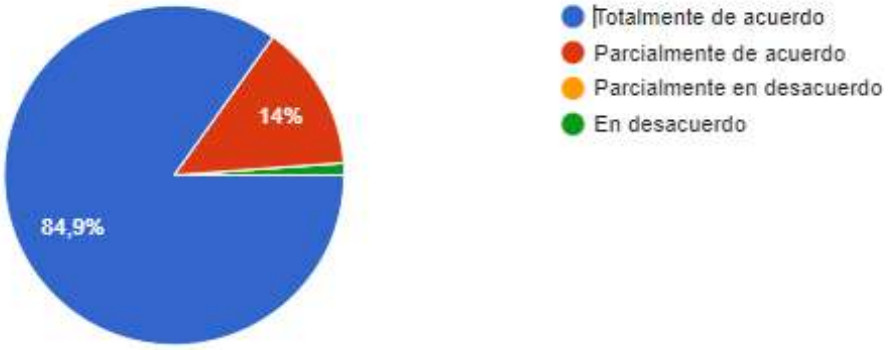
ANALISIS: un 80,2% (69) de los funcionarios opina que es responsable del cumplimiento de su trabajo, un 18,6% está parcialmente de acuerdo y un 1,2% (1) está parcialmente de acuerdo con esto

16. Conozco las exigencias de mi trabajo



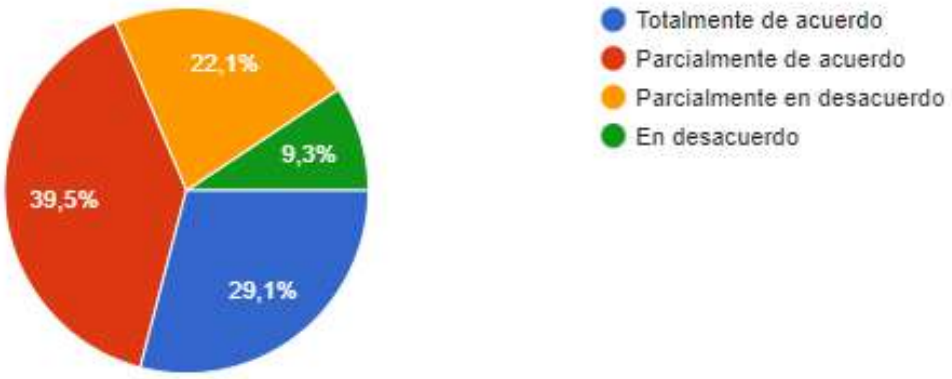
ANALISIS: un 83,7% (72) de los funcionarios identifica las exigencias de su labor y un 16,3% (14) las identifica pero no en su totalidad

17. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas



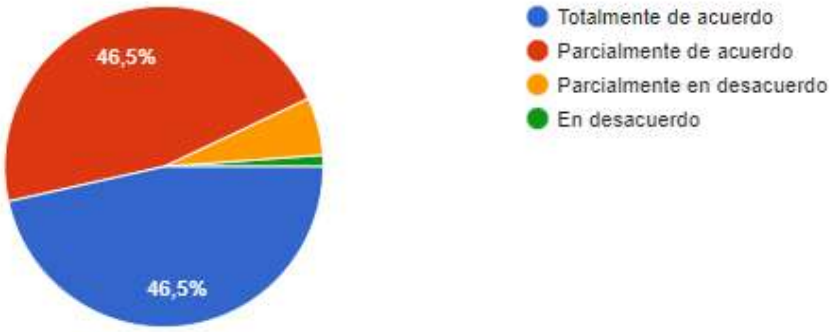
ANALISIS: En un 84,9% (73) los funcionarios se sienten comprometidos en alcanzar las metas establecidas y en un 14% (12) están parcialmente comprometidos y en un 1,2% no se siente comprometido a ello

18. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales



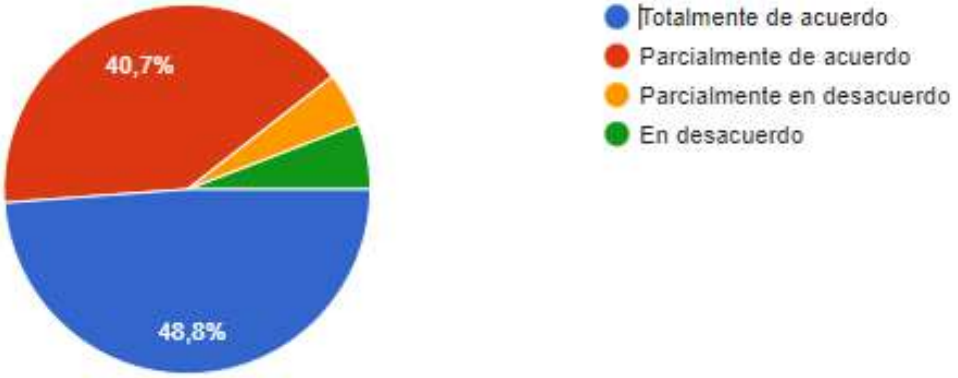
ANALISIS: con relación a asuntos personales un 39,5% considera parcialmente que su horario le permite atenderlas, en un 21,1% está totalmente de acuerdo, por el contrario, un 22,1% está parcialmente de desacuerdo con esto y un 9,3 considera que su horario no le permite realizar diligencias personales

19. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva, eficiente y enfocada.



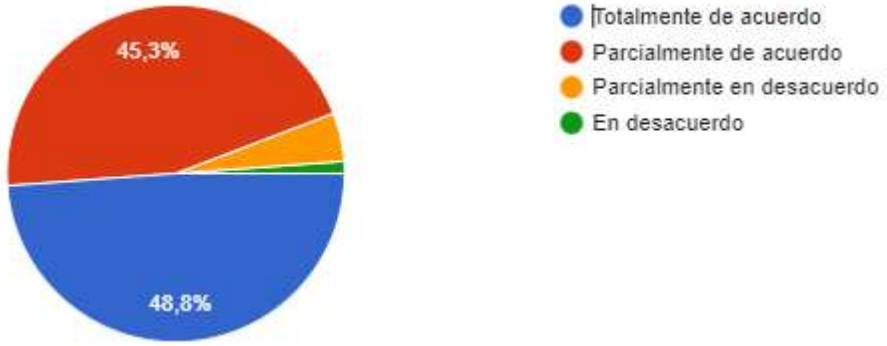
ANALISIS: los colaboradores perciben de manera positiva en un 93% totalmente y parcialmente de acuerdo el trabajo mancomunado con sus compañeros, el 5,8% está parcialmente de acuerdo y el 1,2 en desacuerdo

20. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable



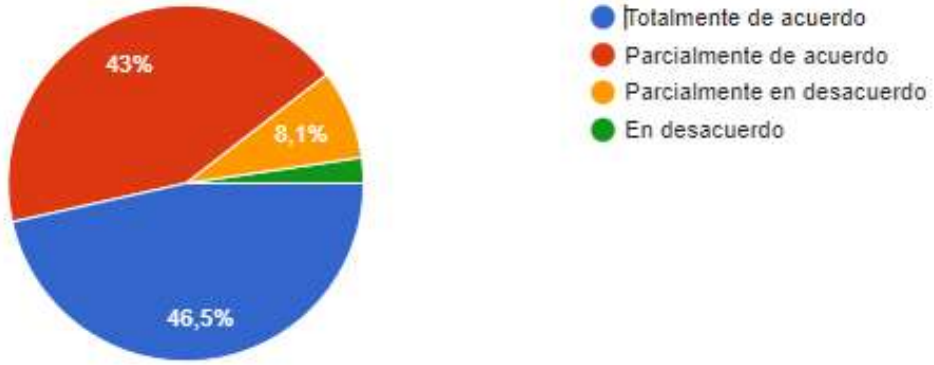
ANALISIS: en un 48,8% está totalmente de acuerdo que con su grupo, trabajan en equipo para dar soluciones en un 10,7% parcialmente de acuerdo y un 4,7% están parcialmente en desacuerdo y en un 5,8% consideran que en su equipo de trabajo buscan culpables y no soluciones

21. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.



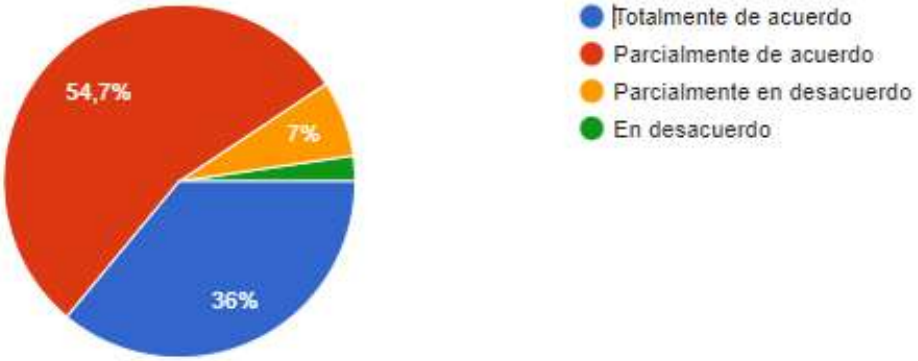
ANALISIS: los colaboradores en un 94,1% perciben que hacen parte de su equipo que trabajan por un mismo fin, por el contrario un 4,7% esta parcialmente en desacuerdo y un 1,2% en desacuerdo

22. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución



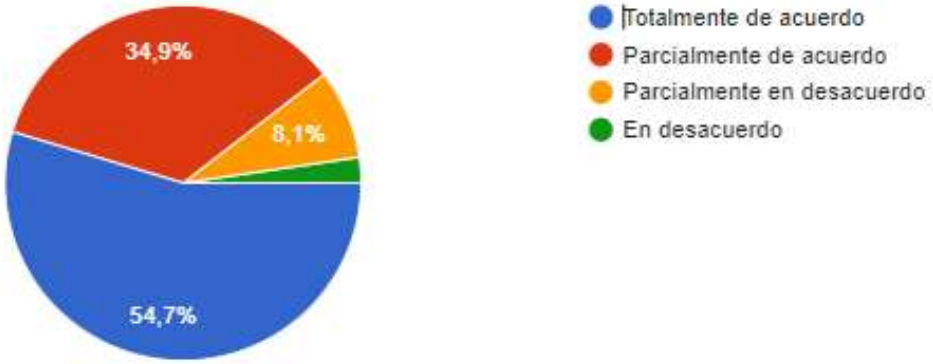
ANALISIS: en un 46,5% los colaboradores están totalmente de acuerdo que su jefe inmediato realiza acciones que refuerzan el objetivo de la entidad, un 43% están parcialmente de acuerdo y un 8,1%

23. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.



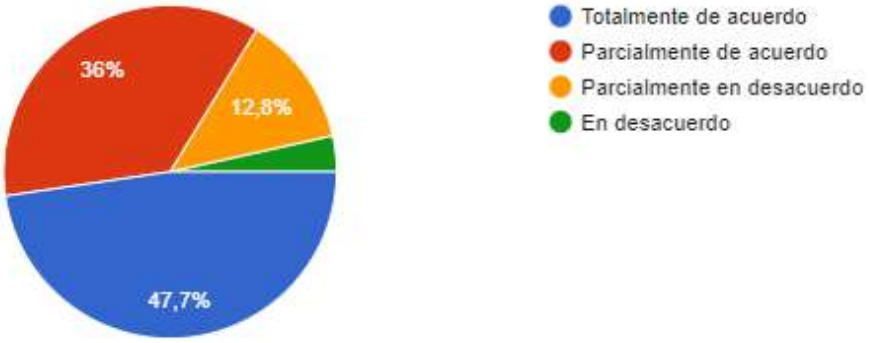
ANALISIS: con relación a la confianza en sus compañeros de trabajo un 54,7% está parcialmente de acuerdo, un 36% confía en sus compañeros, en un 7% parcialmente en desacuerdo y un 2,3% no confía en sus compañeros de trabajo

24. En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar



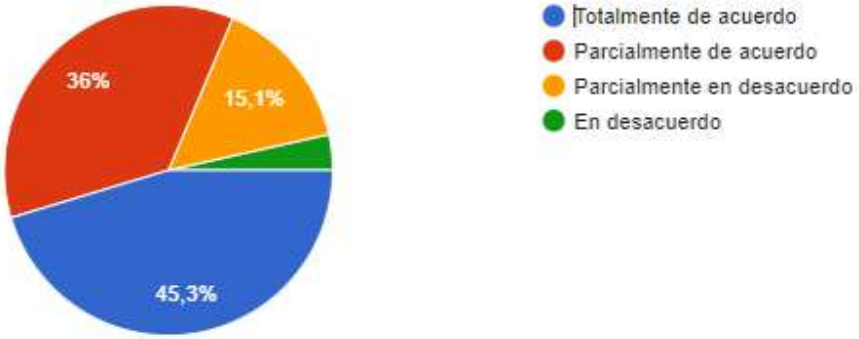
ANALISIS: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 54,7% y parcialmente de acuerdo 34,9% consideran que **tienen un buen amigo en quien confiar.**

25. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.



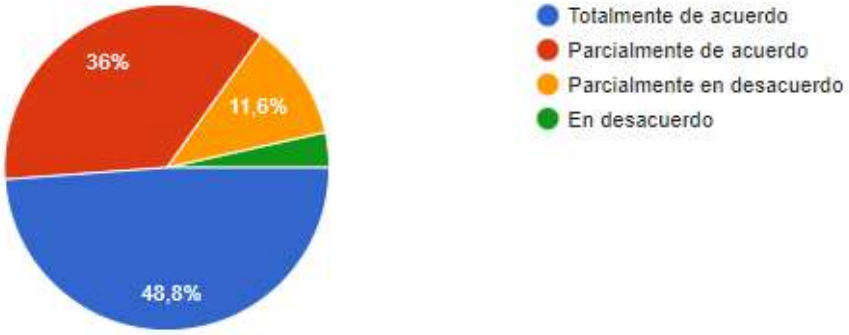
ANALISIS: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 47,7% y parcialmente de acuerdo 36%. Consideran que el superior inmediato escucha lo que dice su personal.

26. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan



ANALISIS: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 45,3% y parcialmente de acuerdo 36%, consideran que **superior inmediato busca aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes.**

27. Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de manera satisfactoria



Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 48,8% y parcialmente de acuerdo 36% considerando que **el superior inmediato maneja los asuntos laborales de manera satisfactoria.**

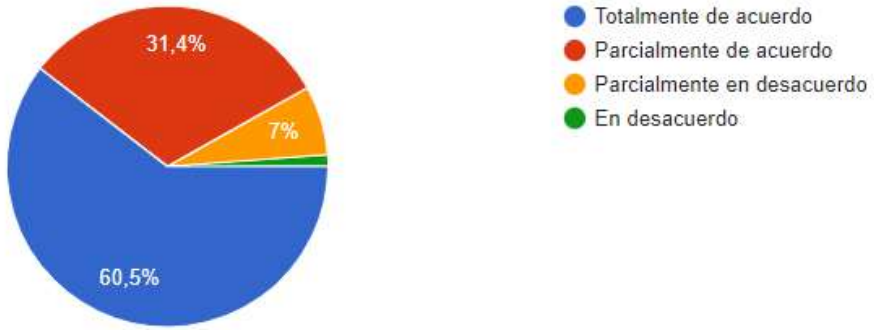
28. Mi superior inmediato da un buen ejemplo

ANALISIS: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 53,5% y parcialmente de acuerdo 38,4% consideran que **el superior inmediato da un buen ejemplo.**

29. Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero

ANALISIS: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 50% y parcialmente de acuerdo 39,5% consideran que el superior inmediato está disponible cuando lo requieren.

30. Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.

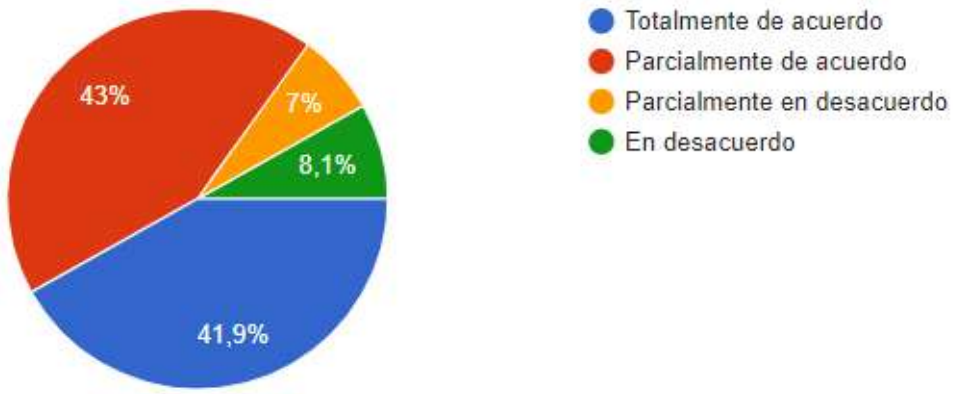


ANALISIS: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 60,5% y parcialmente de acuerdo 32,6% considera que el superior inmediato posee las capacidades para supervisarlo.

31. Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con él

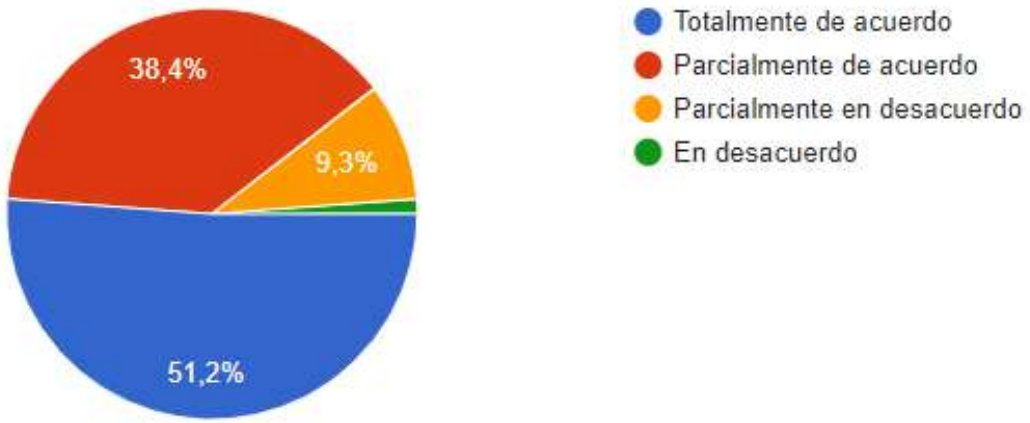
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 59,3% y parcialmente de acuerdo 32,6% considerando que el superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparten con él.

32. Mi superior inmediato me exhorta a mejorar mis capacidades o educación.



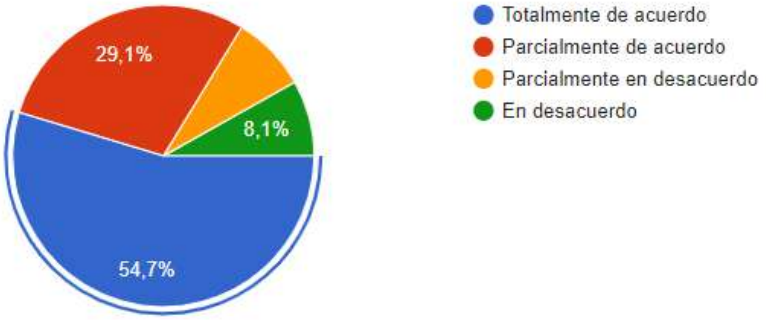
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo en un 41,9% y parcialmente de acuerdo en 43%, los cuales consideran que **el superior inmediato lo impulsa a mejorar sus capacidades o educación**.

33. Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.



Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 51,2% y parcialmente de acuerdo con un 38,4%, considerando que **el superior inmediato posee una clara visión de la dirección del grupo de trabajo.**

34. Cuento con una descripción de mi cargo y comunicación de funciones por escrito y actualizada.



Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo con un 54,7% y parcialmente de acuerdo con un 29,1%, considerando que **cuentan con una descripción de su cargo y comunicación de funciones por escrito y actualizada.**

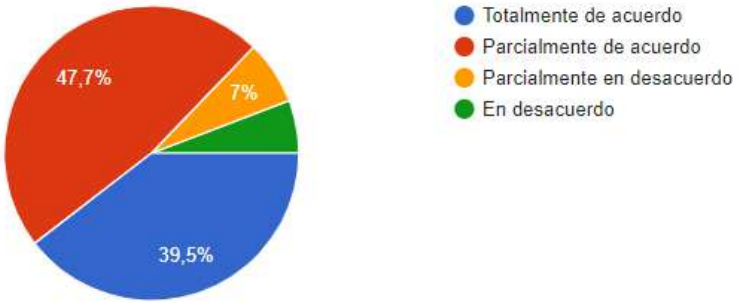
35. Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.

Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo en un 52,3% y parcialmente de acuerdo con un 38,4% considerando que **el superior inmediato garantiza que tengan una idea clara de las metas del grupo de trabajo**

36. Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.

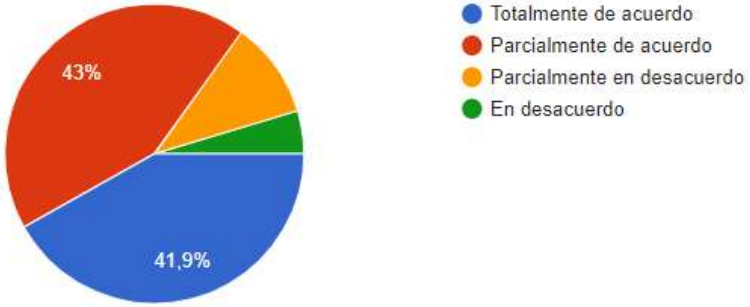
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo en un 50,2% y parcialmente de acuerdo con un 39,5%, considerando que **el superior inmediato les hace revisiones/ evaluaciones regulares de trabajo.**

37. Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo o cuando lo hago bien



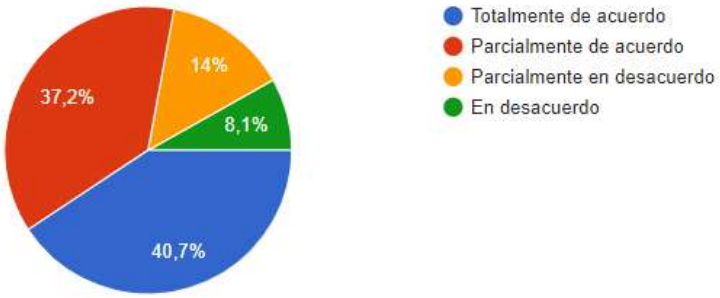
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 39,5% y parcialmente de acuerdo con un 47,7%, el personal considera que **el superior inmediato le dice cuándo debe mejorar su trabajo o cuando lo hace bien.**

38. Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.



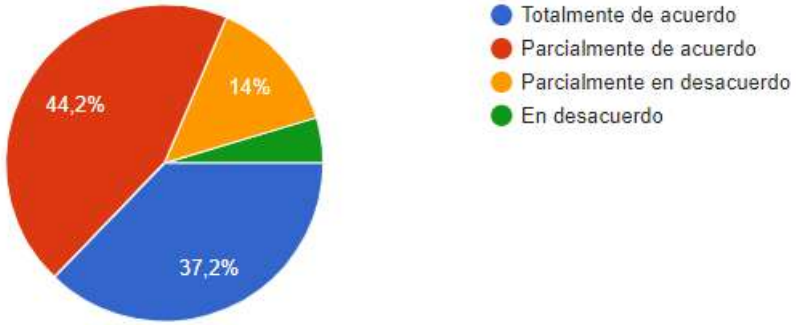
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 41,9% y parcialmente de acuerdo con un 40.7%, considerando que **el superior le comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo del área.**

39. Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.



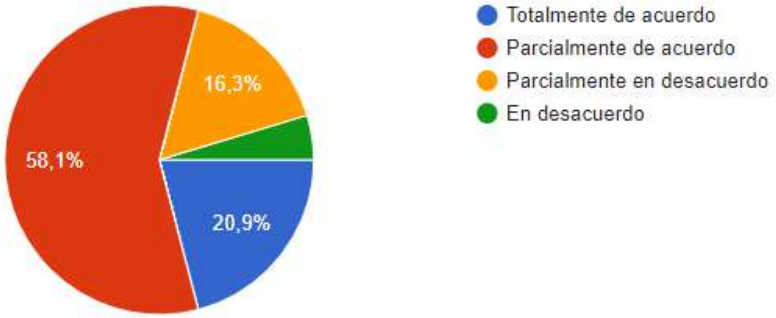
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 40,7% y parcialmente de acuerdo con un 37,2% considerando que el superior inmediato lo exhorta a crecer y aprender.

40. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.



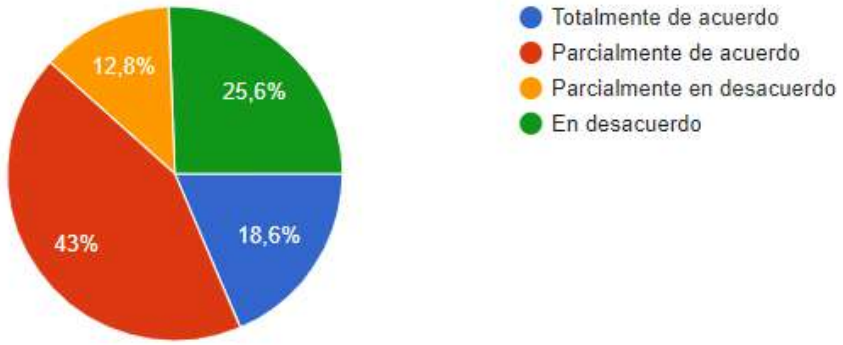
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 37,2% y parcialmente de acuerdo con un 44,2%, consideran que **están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad.**

41. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo



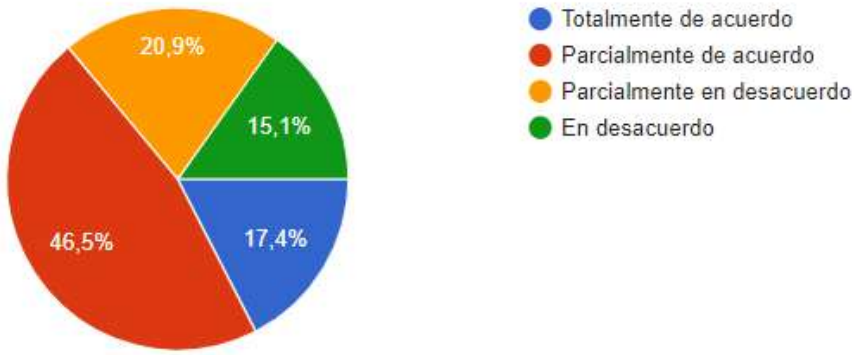
Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo en un 58,1% y de acuerdo con un 20,9%, consideran que **reciben en forma oportuna la información que requieren para su trabajo.**

42. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.



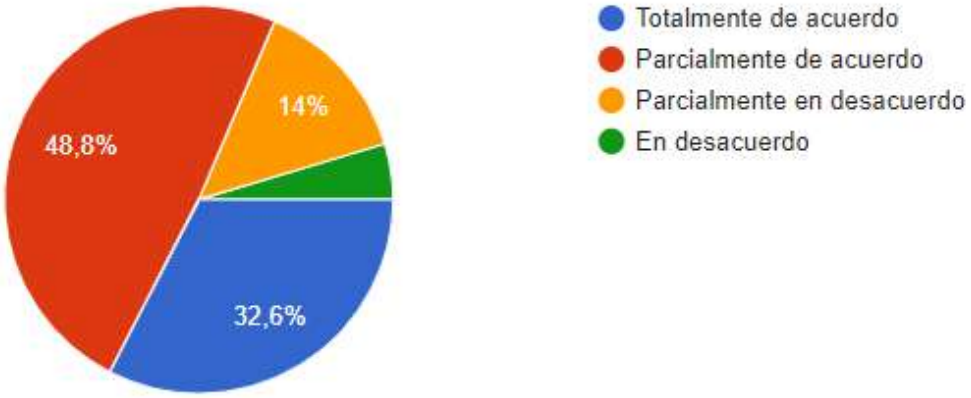
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de parcialmente de acuerdo con un 43% y de en desacuerdo con un 25,6%, considerando que **este es un aspecto a mejorar los canales de comunicación entre la dirección y las diferentes áreas de la entidad.**

43. Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.



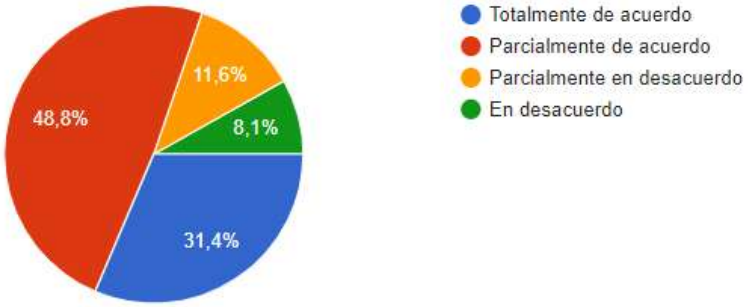
Análisis: Aunque la mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 46,5%, el 15.1% de los funcionarios están en desacuerdo y un 20,9% parcialmente en desacuerdo, lo cual es significativo, lo cual nos indica que los funcionarios consideran que **no están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.** Siendo esta un aspecto con posibilidad de mejora

44. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo



Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 48,8% y un 32,6% parcialmente de acuerdo, los colaboradores consideran **saben a dónde deben dirigirse cuando tienen un problema de trabajo.**

45. Recibo información con regularidad que me permite conocer lo que sucede en Corpoboyaca

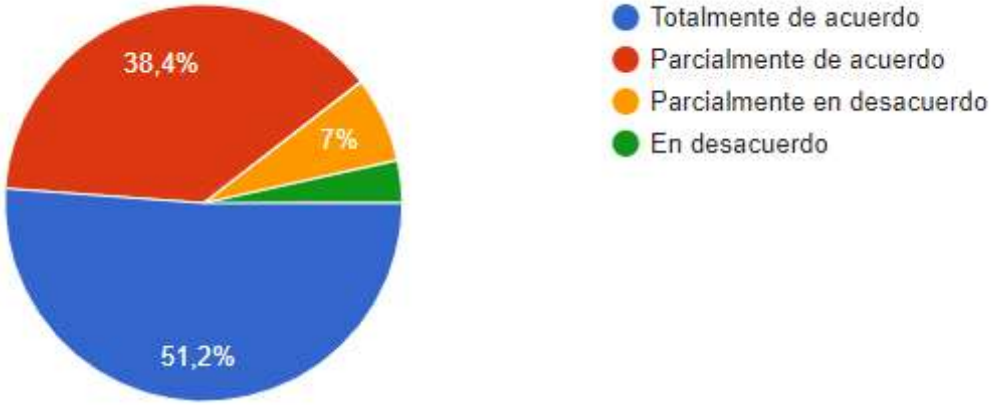


Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo con un 31,4% y parcialmente de acuerdo con un 48,8%, los colaboradores consideran que **reciben información con regularidad que les permite conocer lo que sucede en Corpoboyaca**

46. Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.

Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo con un 31,4% y parcialmente de acuerdo con un 51,2% considerando que **existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.**

47. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato

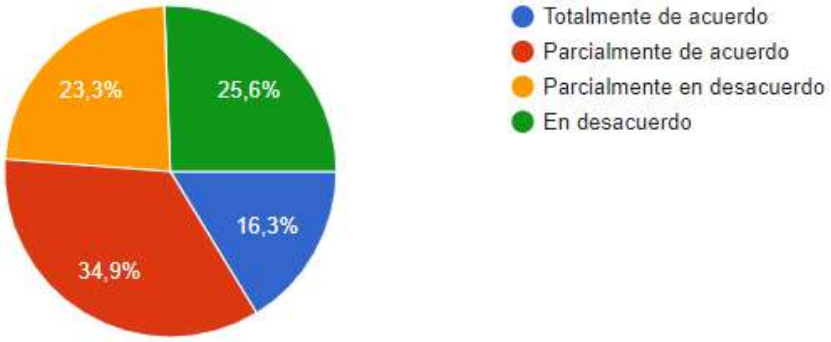


Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo con un 51,2% y parcialmente de acuerdo con un 38,4%, los cuales consideran que **existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.**

48. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo

Análisis: un 50% de los funcionarios están de acuerdo y un 40.7% parcialmente de acuerdo consideran que **<u>tienen mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.</u>**

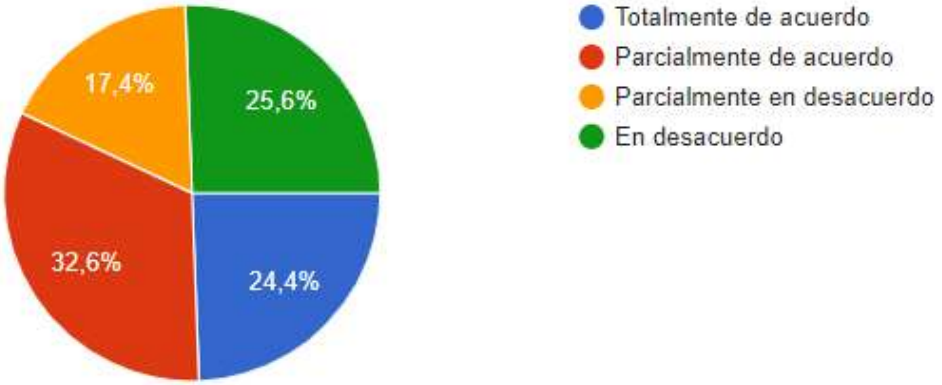
49. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.



Análisis: aunque la mayoría de funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 34,9% y un 16,3% totalmente de acuerdo, el 25,6% de los funcionarios están en <u>desacuerdo y un 23,3% parcialmente en desacuerdo, lo cual nos indica</u>

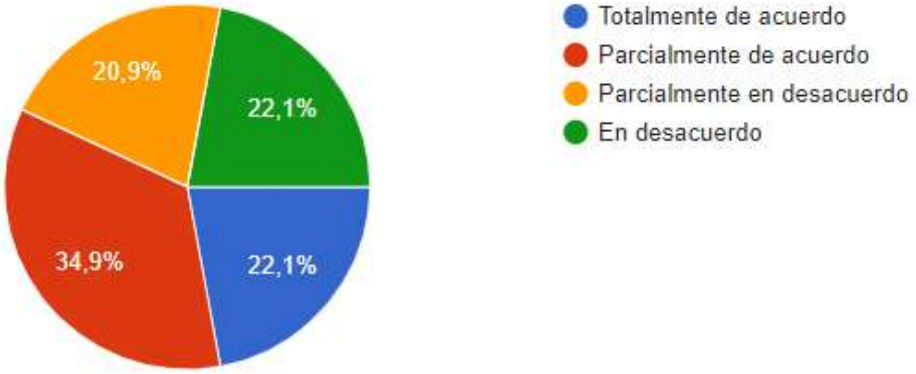
un aspecto a mejorar que la entidad no es un lugar relajado para trabajar. Es necesario revisar e intervenir este porcentaje.

50. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.



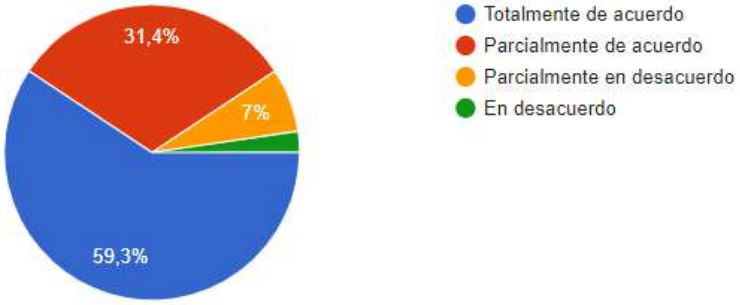
Análisis: la mitad de los funcionarios están en de acuerdo con sentirse temerosos en casa, al oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema de trabajo. Un aspecto relevante para tener en cuenta

51. Me siento como si nunca tuviese un día libre.



Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo en un 57%, debido a que consideran que sienten como si nunca tuvieran un día libre, Por lo anterior debe ser evaluado este aspecto.

52. Muchas de los trabajadores de la Corporación en mi concepto, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.

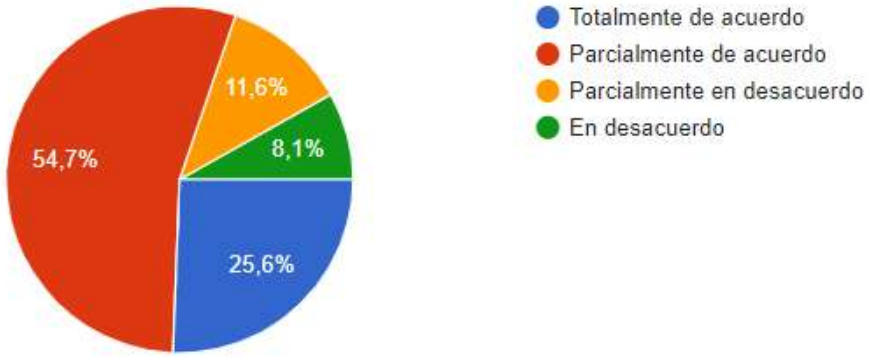


Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo considerando desde su perspectiva que **muchos de los colaboradores de la entidad pasan por situaciones de estrés debido a las demandas de su cargo. Por lo anterior la percepción es alta y debe ser valorada.**

53. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo

Análisis: el 50% de los colaboradores están parcialmente de acuerdo y en un 32,6% de acuerdo, con la afirmación de que **para desempeñar las funciones del puesto tienen que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo.**

54. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo

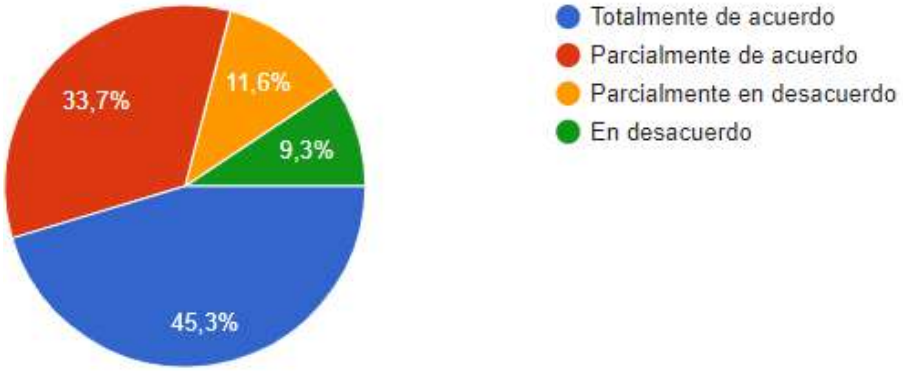


Análisis: un 54,7% de los funcionarios están parcialmente de acuerdo y un 25,6% están de acuerdo, lo cual indica que la percepción de los funcionarios frente al **apoyo que le brinda su jefe utilizando sus ideas o propuestas para mejorar el trabajo.**

55. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito

Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo y consideran que **el jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.**

56. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.



Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo, los cuales consideran que **al jefe inmediato le interesa que se desarrolle profesionalmente**

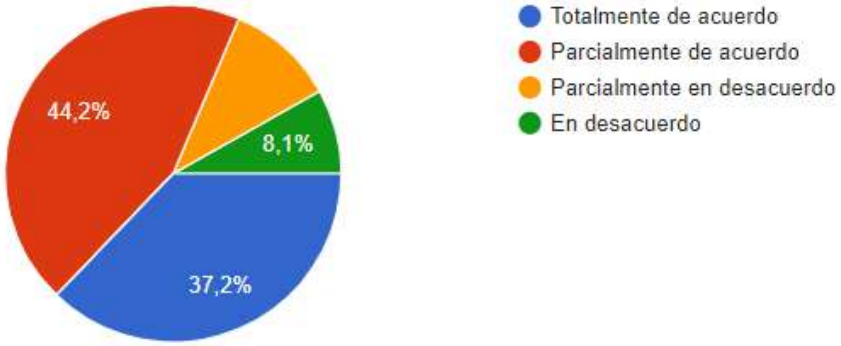
57. Mi jefe me respalda 100%

Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo 36% y en un 50% parcialmente de acuerdo considerando que **el jefe lo respalda 100%**

58. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.

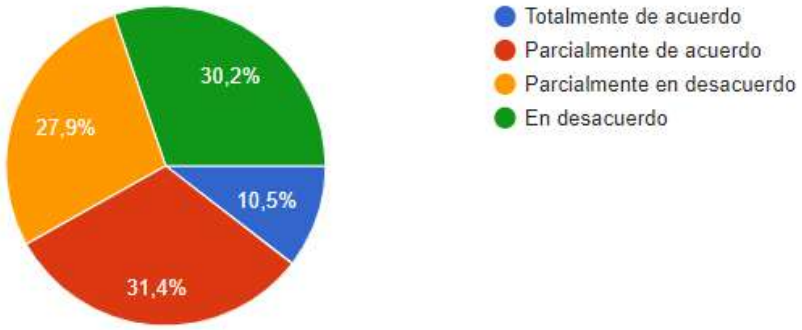
Análisis: La mayoría de los funcionarios están totalmente de acuerdo con un 44,2% y con un 43% parcialmente de acuerdo consideran que **es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.**

59. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.



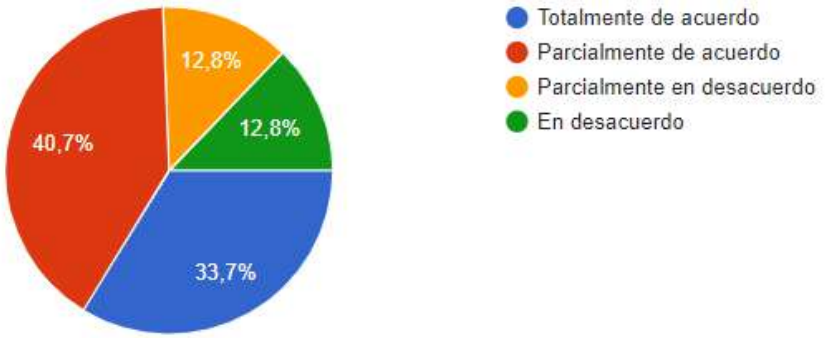
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de totalmente de acuerdo con un 37,2% y parcialmente de acuerdo 44,2%, consideran que **el jefe lo respalda y deja que aprenda de sus propios errores.**

60. La Dirección se interesa por mi futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para mí (capacitación, planes de incentivos etc.)



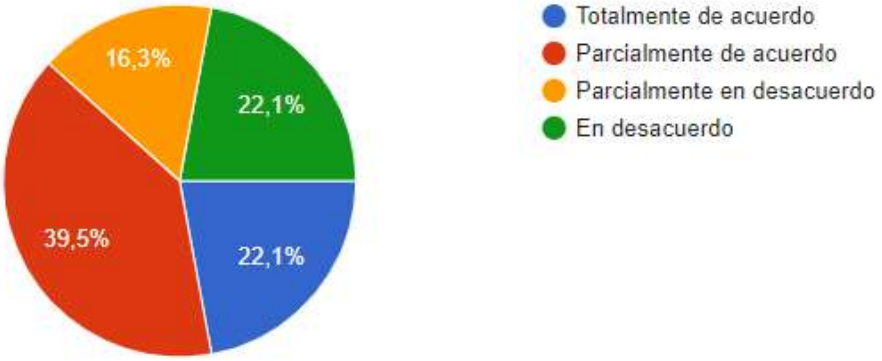
Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo 31,4% y parcialmente de desacuerdo con un 27,9% y un 30,2 en desacuerdo, lo cual indica que los colaboradores no consideran que **la dirección se interese por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo (capacitación, planes de incentivos, etc)**

61. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato



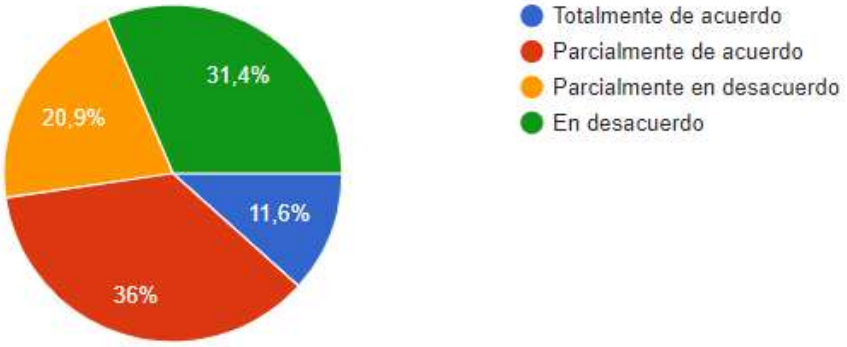
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo con un 33,7% y parcialmente de acuerdo con un 40,7%, considerando que **cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.**

62. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.



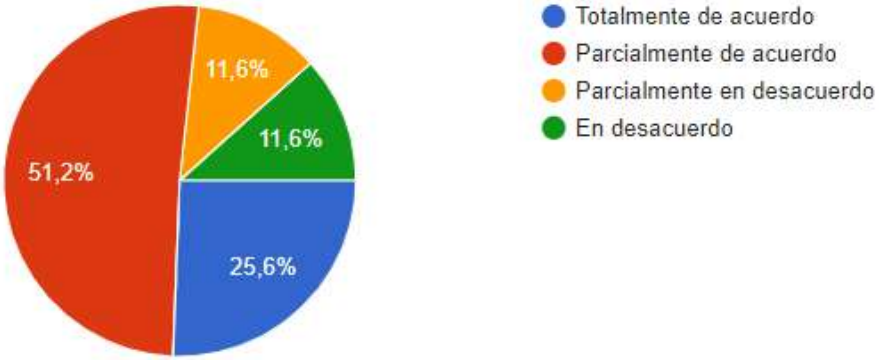
Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 39,5%, un 22,1% está de acuerdo, considerando que pueden contar con una felicitación cuando realizan bien su trabajo, sin embargo, un 22.1% se encuentran en desacuerdo. **Es un valor que debe ser revisado y plantear estrategias para mejora.**

63. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.



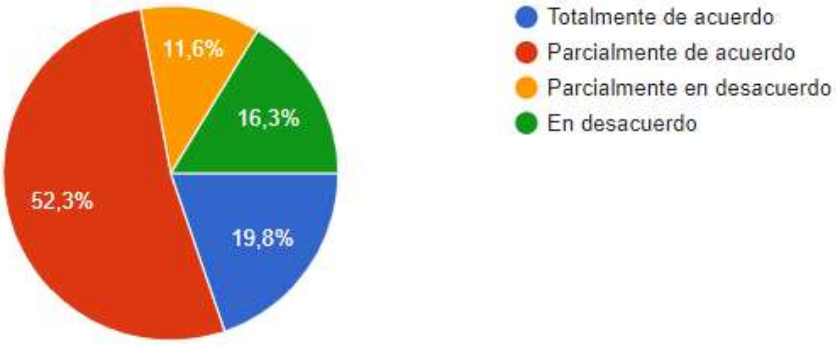
Análisis: aproximadamente la mitad de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo con la percepción de que la única vez que se habla sobre su rendimiento fue cuando cometió un error. **Es necesario revisar este aspecto e implementar estrategias de motivación y métodos para incentivar el buen trabajo**

64. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.



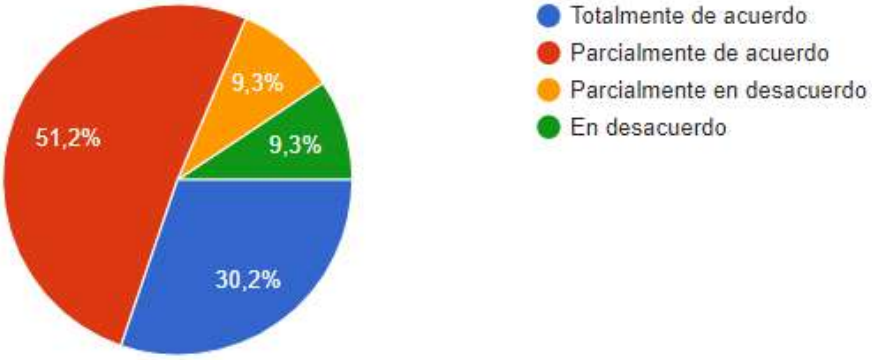
Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo considerando que **el jefe conoce sus puntos fuertes y se los hace notar.**

65. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi dependencia para ser promovido (encargos)



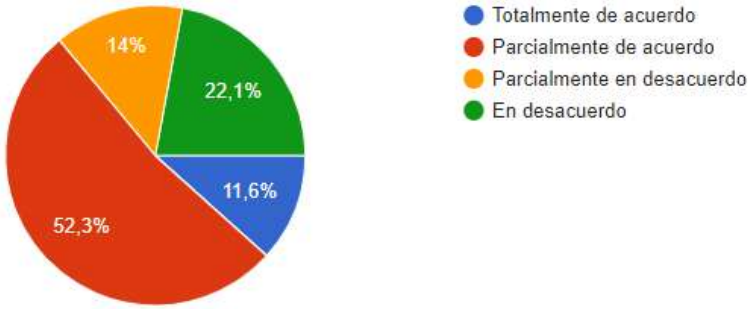
Análisis: con un 53,3% de los funcionarios están parcialmente de acuerdo y con un 19,8% de acuerdo, considerando que **dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de su dependencia para ser promovido.**

66. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.



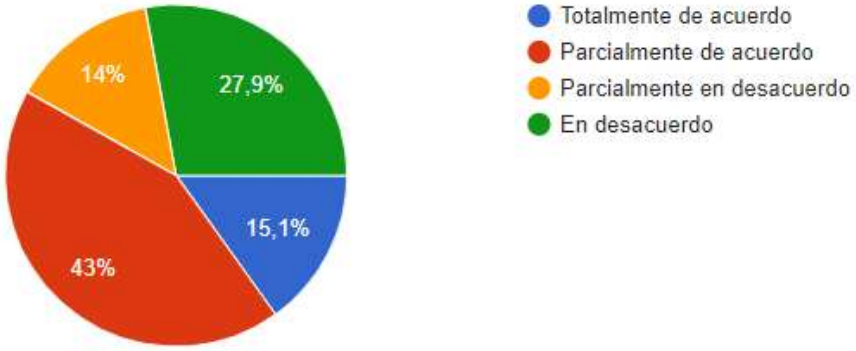
Análisis: el 51,2% de los colaboradores están parcialmente de acuerdo y con un 30,2% de acuerdo considerando que **el jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.**

67. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.



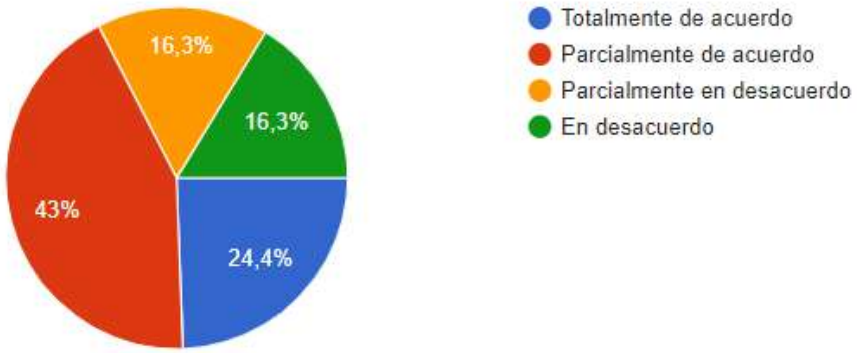
Análisis: el 52,3% de los funcionarios están parcialmente de acuerdo y en desacuerdo con un considerando que el jefe lo utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer. Sin embargo, hay un porcentaje de 22,1% de funcionarios en desacuerdo**, por lo anterior se debe revisar este aspecto para implementar estrategias de reconocimiento y motivación**

68. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución



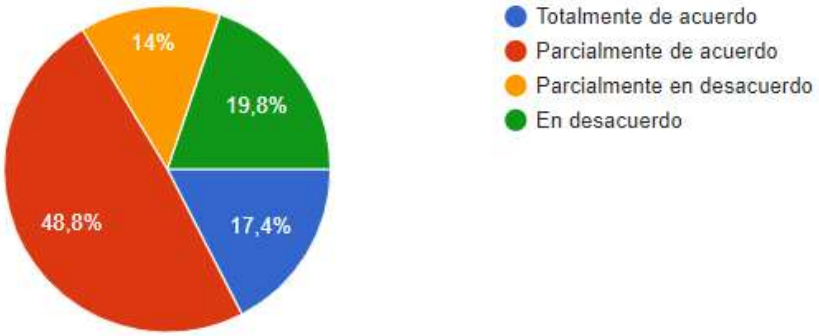
Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 43% y de acuerdo considerando que **existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución**

69. Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportes en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado



Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 43% y de acuerdo con un 24,4%, considerando que el jefe le hace saber que valora sus esfuerzos y aportes en su trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado**. Sin embargo, hay un 16.3% de desacuerdo, lo cual se debe evaluar para establecer estrategias de mejora.**

70. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.

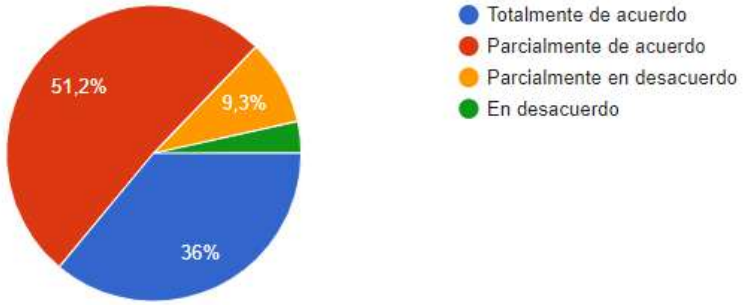


Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 48,8% con el **instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre el desempeño.**

71. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.

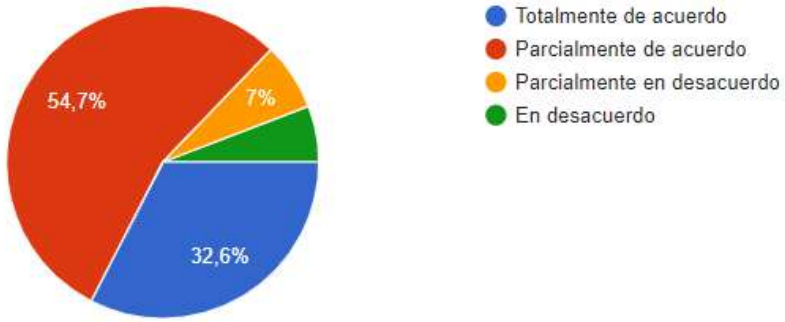
Análisis: La mayoría de los funcionarios están totalmente de acuerdo con un 46,5% y parcialmente de acuerdo con un 41,9%, considerando que **pueden contar con un trato justo por parte de su jefe, sin embargo, hay un 11.6% de colaboradores que están en desacuerdo, por lo anterior es necesario valorar este porcentaje y establecer estrategias de mejora.**

72. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.



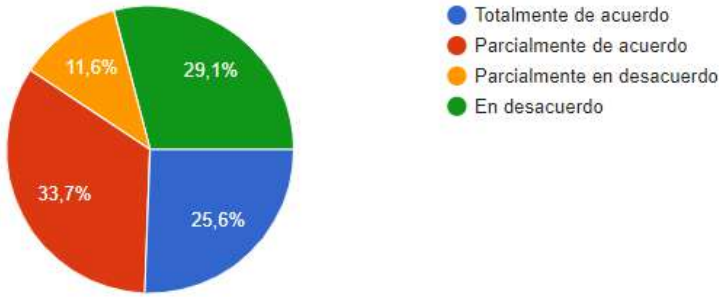
Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 51,2% y un 36% de acuerdo, considerando que **los objetivos que fija el jefe para su trabajo son razonables.**

73. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos



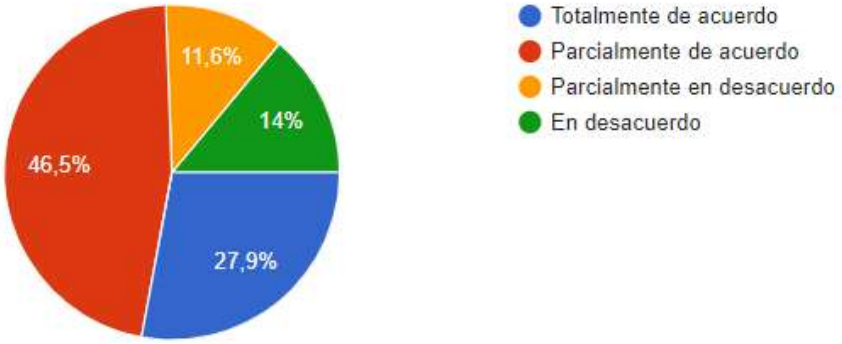
Análisis: un 54,7% de los funcionarios están parcialmente de acuerdo y un 32,6% de acuerdo considerando que **es poco probable que el jefe lo alague sin motivos.**

74. Mi jefe no tiene favoritos



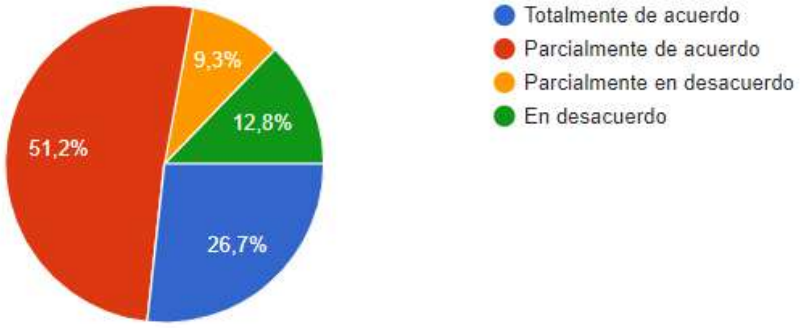
Análisis: casi un 60% de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo considerando que **el jefe tiene favoritos, sin embargo, un 30% se encuentran en desacuerdo. Es un valor que debe ser revisado y establecer estrategias de no preferencias de los jefes frente a su personal.**

75. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.



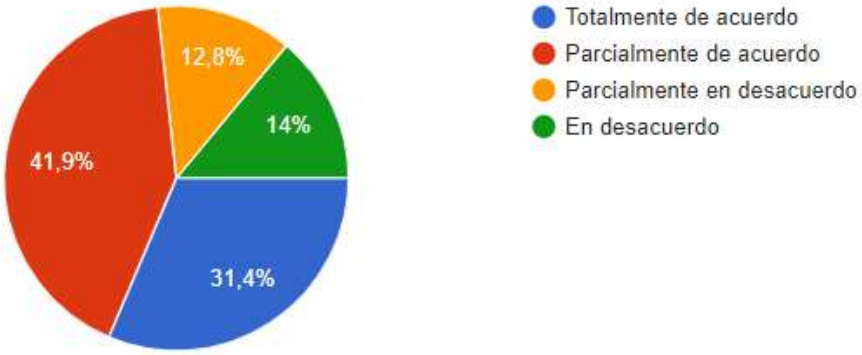
Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con un 46,5% y de acuerdo con un 27,9%, los cuales consideran que **el jefe lo anima a desarrollar sus propias ideas. El 14% se encuentran en desacuerdo, valor que debe ser revisado.**

76. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas



Análisis: el 51,2% de los funcionarios están parcialmente de acuerdo y con un 26,7% de acuerdo considerando que **al jefe le agrada que intente hacer el trabajo de distintas formas, sin embargo, el 12.8% se encuentra en desacuerdo, por lo anterior se deben valorar estrategias de incentivos a la innovación en el trabajo.**

77. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas y me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.

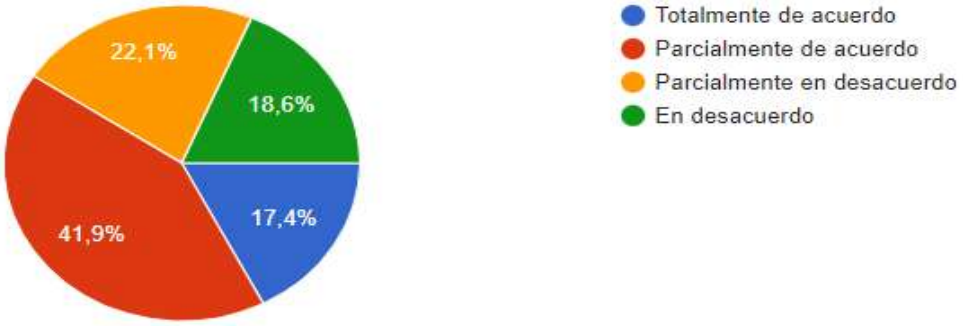


Análisis: La mayoría de los funcionarios están parcialmente de acuerdo con 41,9% y con un 31,4% de acuerdo, considerando que **el jefe valora nuevas formas de hacer las cosas y lo exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.**

78. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.

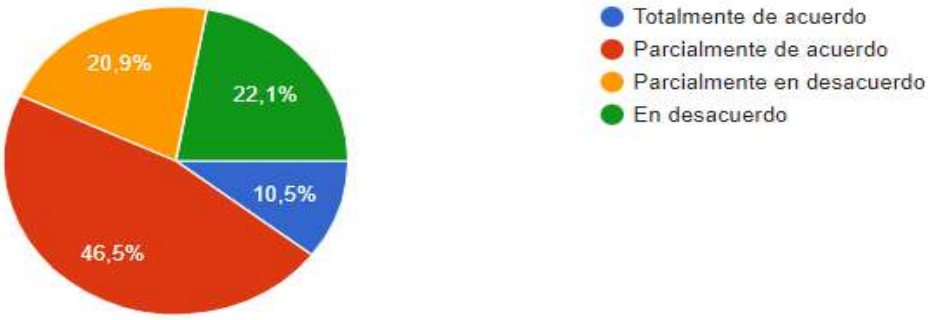
Análisis: La mayoría de los funcionarios están totalmente de acuerdo con un 52,3% y parcialmente de acuerdo con un 34,9%, considerando que **cuando algo sale mal, se corrige el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.**

79. Nuestro ambiente laboral apoya la innovación



Análisis: La mayoría de los funcionarios están de acuerdo y parcialmente de acuerdo considerando que **nuestro ambiente laboral apoya a la innovación.**

80. Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.



Análisis: La mayoría de los funcionarios están totalmente de acuerdo con un 46,5%y parcialmente de acuerdo con el 10,5%. Aunque en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo considerando que **los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante las nuevas ideas.**

Conclusiones

- La percepción de los funcionarios sobre sentirse satisfecho con su trabajo corresponde un 81,4% de los participantes
- Socializar misión y visión de la organización los funcionarios identifican los criterios anteriores
- Un 89,5% (77) de los funcionarios percibe que participa en el proceso de planificación en su equipo de trabajo
- En un 90,7% (76) los funcionarios se sienten conformes con el aseo de su puesto de trabajo
- Los funcionarios perciben en un 87.2% que cuentan con materiales y equipos que les permiten realizar su trabajo de manera adecuada
- El personal percibe de manera positiva que el mantenimiento de las herramientas y equipos de trabajo es adecuado
- Los participantes consideran en un 98,7% que su labor es importante para su país
- la percepción de los funcionarios es favorable con relación al servicio que recibe el cliente externo, por el contrario 9 de ellos no lo ven como una fortaleza, con relación al cliente interno están de acuerdo en un 34,9% y en un 57% parcialmente de acuerdo, por el contrario, en un 3,5% en desacuerdo. Lo cual refleja una percepción positiva sobre este ítem
- 79 de los funcionarios perciben que su trabajo es valorado por la organización, por el contrario 3 de ellos no y en un 86% (74) funcionarios se sienten satisfechos de trabajar en la entidad.
- El 86% de los funcionarios se sienten satisfechos de trabajar en la entidad, por el contrario, el 11,6% están parcialmente de acuerdo y el 2,3% no lo están. 71,2% consideran que su pago es adecuado y en un 9,3% opinan que no reciben un pago justo. En un 73,3% están satisfechos con los beneficios que reciben por parte de la empresa
- Todos los funcionarios consideran que necesitan capacitación en áreas de su interés como parte de su desarrollo. También en un 80,2% asumen la responsabilidad de cumplir con su labor y sus requerimientos y en un 83,7% conocen totalmente las exigencias de su trabajo, aunque un 16,3% las identifica pero no es su totalidad.
- En un 68,6% los colaboradores están de acuerdo con que su horario no afecta la realización de sus diligencias personales.
- En un 93% los colaboradores perciben que trabajan con sus compañeros de manera efectiva, eficiente y enfocada y en un 93% que, en su grupo, trabajan en equipo. También los colaboradores en un 94,1% perciben que hacen parte de su equipo que trabajan por lograr una meta en común. En un 90,7% confía en sus compañeros de trabajo y consideran en su mayoría que pueden tener un amigo en la entidad
- Los colaboradores perciben que sus jefes inmediatos se involucran con acciones para alcanzar el objetivo de la entidad en un 94,1% y en un 83,7% consideran que escuchan a su

personal. También consideran que su jefe inmediato busca aportes del equipo para encontrar soluciones y consideran que el superior inmediato maneja los asuntos laborales de manera satisfactoria. Un 91,9% considera que su jefe da buen ejemplo, por otro lado, un 98,5% de los funcionarios perciben que cuentan de manera inmediata con su jefe y consideran en un 91.9% que su superior posee las capacidades para supervisar, también consideran en un 91,9% que los superiores inmediatos respetan la confidencialidad de los colaboradores. Los colaboradores también perciben en un 84,9%, que sus jefes inmediatos los incitan a mejoras sus capacidades, perciben que su jefe inmediato y también posee una visión de los objetivos de su grupo a cargo. Los colaboradores también perciben en un 87,2%, que su superior realiza retroalimentación

- Con relación al manejo de información los colaboradores la perciben como un aspecto positivo con un 82,4% de acuerdo y parcialmente de acuerdo con relación a la calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación de la información, un 80% considera que recibe la información que requiere para la realización de su trabajo de forma oportuna. Los canales de comunicación entre la dirección y las otras áreas de la entidad están establecidos con un 61,6% pero en esta variable se tiene en cuenta que un 38,4% está parcialmente y en desacuerdo, lo cual es un indicador para mejorar, por otro lado, los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad también presentan un 36% parcial y en desacuerdo. Los colaboradores perciben que reciben en un 80,2% información que permite mantenerse actualizada sobre lo que sucede en la Corporación. También perciben que existe buena comunicación entre compañeros de trabajo
- Los colaboradores perciben una buena relación y apoyo por parte de sus jefes inmediatos

Recomendaciones:

- Canales de comunicación con el área directiva y entre dependencias- mejores estrategias de difusión
- Los colaboradores perciben que no cuentan con el suficiente tiempo para realizar su trabajo de manera oportuna. (manejo del tiempo), agotamiento o fatiga laboral, promoción y prevención de burnout
- Actividades de pausas activas, ejercicios de respiración y relajación
- Técnicas para el manejo del estrés
- Afrontamiento de situaciones
- Adaptación al cambio
- Motivación y retroalimentación positiva sobre las metas alcanzadas y los errores por parte de los directivos
- Estrategias de motivación e incentivos

26 DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

La Entidad aplica estrategias para la desvinculación asistida, adelantando actividades de sensibilización, y capacitación a la totalidad de las personas que se desvinculan de la Entidad.

Adicionalmente cada año se realiza una jornada con pre-pensionados, la cual busca prepararlos para el retiro del servicio.

Transferencia del conocimiento

Si bien la entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan, a través de mecanismos de encargos y rotación de puestos de trabajo, es necesario evaluar el impacto de la implementación de esos mecanismos y dinamizar el aprendizaje e interconectar el conocimiento del personal de planta y contratista.

27 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos por el Departamento administrativo de la Función Pública - DAFP.

El FURAG II consolida en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Gestión Humana.

A continuación, se encuentra los índices desagregados de desempeño que se generaron a partir de la información que suministró la entidad a través del FURAG II en la dimensión 7 de control interno.

Resultados de Desempeño Institucional - Vigencia 2021

Versión 5. Fecha de elaboración: 22 de agosto de 2022

Nota:
En la recolección de la información para el cálculo de los índices se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por lo tanto, la comparación de resultados y el establecimiento de ranking solo procederá bajo las condiciones de los grupos par, los cuales están integrados por entidades de similares características.
Por tanto, el orden en que aparecen las entidades no representa un puesto dentro un ranking

CódigoSigep	Entidad	Tipo de Informe	Orden	Clasificación Orgánica	Naturaleza Jurídica	Sector	Departamento	Municipio	Grupo par	*Puntaje por entidad* Índice de Desempeño Institucional	*Puntaje por entidad* POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano
0887	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA	MECI	NACIONAL	ÓRGANO AU	ENTE CORPO	AMBIENTE Y	Boyacá	Tunja	Nación - MECI		79.9

Fuente de información: Oficina de control interno 24/01/2023. Reporte FURAG 2021.

Índice de Desempeño Institucional[4].

El Índice de Desempeño de Control Interno – IDCI, refleja el grado de orientación de la entidad a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua, midiendo la capacidad para contar con una serie de elementos clave de la gestión, cuyos controles asociados son evaluados de forma permanente, con niveles de autoridad y responsabilidad definidos a través de las líneas de defensa.

28 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

Se realizará la evaluación del plan, una vez terminada su vigencia (2023), para lo cual se contará con la asesoría del DAPF y las herramientas de Autodiagnóstico de la Entidad aplicada a Talento Humano, información que será insumo principal para su actualización.

29 CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

Se realizará la respectiva actualización al PETH, de acuerdo con la necesidad de los entes de control o cuando exista cambio normativo que así lo determine.

HERMAN ESTTIF AMAYA TELLEZ
Director General

ANA ISABEL BERNAL CAMARGO
Subdirectora Administrativa y Financiera

Proyectó: María Eugenia Mendieta Padilla
Revisó: Ana Isabel Bernal Camargo / Herman Esttif Amaya Tellez
Archivado en: Plan Estratégico de Talento Humano

Versión	Nombre	Fecha
N° 1	Plan Estratégico de Talento Humano 2023	28 de enero de 2023

[4] Fuente de información: Oficina de control interno 24/01/2023.