Corpoboyacá

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO CORPOBOYACA 2025

TABLA DE CONTENIDO

1 REFERENTES ESTRATÉGICOS. 4
2 OBJETIVOS 4
2.1 GENERAL 4
3 PROPOSITO 5
4 NORMATIVIDAD ASOCIADA 5
5 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL PROCESO GESTION HUMANA 50
5.1 Alcance 50
5.2 Política de Calidad MPM-01 Manual de Calidad 50
5.3 Planta de Personal Actual 51
5.3.1 Caracterización de los empleos: 51
5.3.2 Distribución Empleos Despacho del Señor Director y Planta Global 52
6 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO 58
7 SISTEMA DE INFORMACIÓN 77
8 RIESGOS E INDICADORES 79
9 ACUERDOS SINDICALES 81
10 MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES VERSIÓN 28 82
11 MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. GETH 82
12 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO. 85
13 POLÍTICA DE CALIDAD. 86
14 POLÍTICAS DE OPERACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN HUMANA DE LA ENTIDAD 86
15 MISIÓN CORPORATIVA 87
16 VISIÓN CORPORATIVA 87
17 OBJETIVOS CORPORATIVOS 87
18 ESTRATEGIAS 87
19 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 88
20 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 90
21 PLAN DE VACANTES 90
22 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 91
23 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 91
24 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 91
25 CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES 93
26 DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO 99
27 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG 100
28 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN 102
29 CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS 102

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 OBJETIVOS

2.1 GENERAL

- Fortalecer el Talento Humano de la Corporación, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, en concordancia con la estrategia 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.

2 .2 ESPECIFICOS

- Garantizar la adecuada administración y desarrollo del talento humano para el cumplimiento de los fines corporativos.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

3 PROPOSITO

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.

4 NORMATIVIDAD ASOCIADA

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

Emisor	Clase	Código	Documento
Congreso de Colombia	Leyes	2381	POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE DE ORIGEN COMÚN, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
CORPOBOYACA	Planes / Programas	07	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE PRINCIPAL TUNJA
CORPOBOYACA	Planes / Programas	08	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE ECOSISTEMAS TUNJA
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...
CORPOBOYACA	Planes / Programas	09	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE SOCHA

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Planes / Programas	10	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE SOATA
CORPOBOYACA	Resolución	1211	POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA LA COMISION DE PERSONAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA CORPOBOYACA PARA EL PERIODO 2024-2026
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023 V1
Congreso de Colombia	Leyes	2088	POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
CORPOBOYACA	Planes / Programas	11	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE MIRAFLORES
CORPOBOYACA	Resolución	1786	POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ARTICULO TERCERO DE LA RESOLUCION No. 1211 DE FECHA 4 DE JUNIO DE 2024 Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES
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”
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	0392	Por medio de la cual se modifica el articulo 2 de la resolución 666 de 2020 y los numerales 4,1 y 5 de su anexo técnico
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023 V2
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISION DE RECURSO HUMANO 2024 V 01
CORPOBOYACA	Planes / Programas	12	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE SEDE SANTA INES
CORPOBOYACA	Planes / Programas	02	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024 v-02
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
CORPOBOYACA	Planes / Programas	13	PLAN DE EMERGENCIAS PLAYA BLANCA
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...
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
CORPOBOYACA	Planes / Programas	14	PLAN DE EMERGENCIAS LABORATORIO TUNJA
Presidencia de la República	Decreto	1624	Decreto 1624 - Por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones
CORPOBOYACA	Resolución	2019	Resolución 2019 - Por medio de la cual se define la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación...
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 ...
CORPOBOYACA	Planes / Programas	16	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y LIMPIEZA DE ALUMBRADO INTERNO Y EXTERNO EN LAS DIFERENTES SEDES DE CORPOBOYACA
CORPOBOYACA	Resolución	2020	Resolución 2020 - Por medio de la cual se asignan y comunican las responsabilidades específicas en...
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
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...
Congreso de Colombia	Leyes	734	Ley 734 - Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2389	Por la cual se definen los lineamientos para la operacion del Sistema General de Riesgos Laborales - en el sistema de afiliación Transaccional
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)
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
Ministerio del Trabajo	Resolución	2404	Por la cual se adopta la bateria de Instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo Psicosocial
Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Acuerdos	55	Acuerdo 55 - Por la cual se adopta el instrumento de evaluación del desempeño laboral
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...
Ministerio del Trabajo	Resolución	2404	Por la cual se adopta la bateria de Instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo Psicosocial
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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...
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
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...
CORPOBOYACA	Resolución	0847	Resolución 847 - Por la cual se establece el procedimiento para la evaluación del rendimiento laboral del personal provisional
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
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
Presidencia de la República	Decreto	1072	Decreto 1072 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Presidencia de la República	Decreto	614	Decreto 614 - Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
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...

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Resolución	1599	Resolución 1599 - Por la cual se adopta y establecen los lineamientos para el sistema general de estímulos de la Corporación Autónoma...
Presidencia de la República	Decreto	1295	Decreto 1295 - Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
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
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
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
Presidencia de la República	Decreto	752	Decreto 752 - Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968
Congreso de Colombia	Leyes	1429	Ley 1429 - Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo
Departamento Administrativo de la Función Pública	Resolución	415	Resolución 415 - Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos
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
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...

Emisor	Clase	Código	Documento
Congreso de Colombia	Leyes	1610	Ley 1610 - Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1401	Resolución 1401 - Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Congreso de Colombia	Leyes	1607	Ley 1607 - Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones
Ministerio del Trabajo	Resolución	6045	Resolución 6045 - Se adopta el Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021
Ministerio del Trabajo	Resolución	1356	Resolución 1356 - Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012
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
Ministerio del Trabajo	Resolución	2400	Resolución 2400 - Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Congreso de Colombia	Leyes	21	Ley 21 - Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones
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...
Ministerio del Trabajo	Resolución	3368	Resolución 3368 - Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
Congreso de Colombia	Leyes	89	Ley 89 - Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones
CORPOBOYACA	Resolución	581	por medio de la cual se actualiza la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos

Emisor	Clase	Código	Documento
			en la Corporación Autónoma Regional de Boyacá.
Presidencia de la República	Decreto	1045	Decreto 1045 - Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y...
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...
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	908	Por el cual se fijan las escalas de viáticos
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´.
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
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
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
CORPOBOYACA	Acuerdos	0011	Acuerdo 011 - Por el cual se modifica parcialmente el articulo segundo del Acuerdo 014 del 7 de octubre de 2014 en el que se determina la Planta de...
Presidencia de la República	Decreto	1227	Decreto 1227 - Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998

Emisor	Clase	Código	Documento
Presidencia de la República	Decreto	1083	Decreto 1083 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Presidencia de la República	Decreto	1477	Decreto 1477 - Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
CORPOBOYACA	Planes / Programas	06	Plan Institucional de Capacitación Corpoboyacá 2018.
CORPOBOYACA	Planes / Programas	05	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Corpoboyacá 2018
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...
Congreso de Colombia	Leyes	288	POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
CORPOBOYACA	Otros Documentos	MPD	METAS POR DEPENDENCIA 2019- Sistema Evaluación Desempeño Laboral
CORPOBOYACA	Acuerdos	014	Acuerdo 014 - Por el cual se determina la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá
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
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, yel mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo
Ministerio del Interior	Decreto	1076	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
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

Emisor	Clase	Código	Documento
Congreso de Colombia	Leyes	9	Ley 9 - Por la cual se dictan medidas sanitarias
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...
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
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...
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
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.
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
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
Congreso de Colombia	Leyes	2043	POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCEN LAS PRÁCTICAS LABORALES COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL YIO RELACIONADA y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
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...
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...
Ministerio del Trabajo	Resolución	2013	Resolución 2013 - Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités

Emisor	Clase	Código	Documento
			de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares...
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
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...
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...
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...
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...
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...
CORPOBOYACA	Acuerdos	023	Acuerdo 023 - Por el cual se expide el estatuto de Presupuesto de Recursos Propios de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá
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...
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...
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...
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...

Emisor	Clase	Código	Documento
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...
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...
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...
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...
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...
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Fuentes Bibliográficas	01	Libro Blanco-El ABC del Teletrabajo en Colombia v3
CORPOBOYACA	Otros Documentos	1134	Memorando 170-1134
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...
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...
Presidencia de la República	Decreto	2539	Decreto 2539-2000 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 2145 de noviembre 4 de 1999
Presidencia de la República	Otros Documentos	004	DIRECTIVA PRESIDENCIAL No. 04

Emisor	Clase	Código	Documento
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
CORPOBOYACA	Circulares	005	Lineamientos para el trabajo presencial servidores públicos de Corpoboyacá 2022
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...
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...
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...
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...
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
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...
Congreso de Colombia	Leyes	1361	Ley 1361 - Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia
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...
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

Emisor	Clase	Código	Documento
Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Acuerdos		Acuerdo 20181000006176 - Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera...
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
Ministerio del Trabajo	Decreto	2011	Decreto 2011 de 2017 - Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del...
CORPOBOYACA	Resolución	4547	POR LA CUAL SE REGULA EL INCENTIVO POR EL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE PARA LLEGAR AL TRABAJO
CORPOBOYACA	Planes / Programas	03	Plan de Trabajo SG-SST Corpoboyacá 2019
CORPOBOYACA	Planes / Programas	04	Plan Institucional de Capacitación 2019
CORPOBOYACA	Acuerdos	013	Acuerdo 13 - Establecimiento estructura de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá - CORPOBOYACÁ y se determinan las...
CORPOBOYACA	Planes / Programas	02	Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos Corpoboyacá 2019
CORPOBOYACA	Planes / Programas	05	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019
CORPOBOYACA	Planes / Programas	01	Plan Estratégico de Talento Humano 2019
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
CORPOBOYACA	Otros Documentos	210	MEMORANDO NOVEDADES DE NOMINA
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".
CORPOBOYACA	Circulares	05	AFILIACION A RIESGOS LABORALES A CONTRATISTAS
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 NACIONAL A TRABAJO PRESENCIAL
Presidencia de la República	Directiva Presidencial	03	PROTOCOLOS PARA LA PREVENCiÓN Y ATENCiÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
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...
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.
CORPOBOYACA	Resolución	1217	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA ESCALA DE VIATICOS DE LA VIGENCIA 2023, PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA - CORPOBOYACA
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
Departamento Administrativo de la Función Pública	Circulares	004	Organización de las Historias Laborales
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.
Ministerio del Trabajo	Otros Documentos	6045	Anexo Resolución 6045 - Se adopta el Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021
Presidencia de la República	Decreto	1848	"Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968."
CORPOBOYACA	Resolución	1436	POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN 0624 DEL 11 DE MARZO DE 2019
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023
CORPOBOYACA	Circulares	052	LINEAMIENTOS PROCEDIMIENTO PGH-01 RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS O DISFRUTE DE HORAS O DIAS COMPENSATORIOS
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
Departamento Administrativo de la Función Pública	Circulares		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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
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
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL
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.
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 Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
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.
Presidencia de la República	Decreto	1771	por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994
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”
Presidencia de la República	Decreto	2140	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la Protección de la Salud de los Trabajadores

Emisor	Clase	Código	Documento
Presidencia de la República	Decreto	780	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
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.
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).
Presidencia de la República	Constitución Política		Constitución Política de Colombia
Presidencia de la República	Decreto	1538	por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997.
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.
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
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.
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"

Emisor	Clase	Código	Documento
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.
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
Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Resolución	166	Por el cual se establece el día de la salud en el mundo del trabajo
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
Ministerio del Trabajo	Resolución	4927	POR LA CUALSEESTABLECEN LOS PARAMETRIS Y REQUISITOS PARA DESAROROLLAR, CERTIFICAR Y REGISTRAR LA CAPACITACION VIRTUAL EN SGSST
Icontec Internacional	Guías	45	GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.
Ministerio de Transporte	Resolución	2273	Por la cual se ajusta el Plan Nacional de Seguridad Vial 2077 -202 7 Y se didan afros disposiciones
CORPOBOYACA	Circulares	056	RECORDATORIO MEDIDAS ESTIPULADAS EN EL PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCION DE RIESGOS Y BIOSEGURIDAD COVID.
Ministerio del Trabajo	Resolución	4050	Por la cual se aclara una Resolución - prohibición de pruebas de embarazo

Emisor	Clase	Código	Documento
Ministerio del Trabajo	Resolución	399	Por la cual se Establece Apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase practica
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	45534	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Decreto	9	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias - ambiente de trabajo
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.
Congreso de Colombia	Leyes	100	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
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.
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.
Presidencia de la República	Decreto	2943	Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999.
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	001	VIGILANCIA Y CONTROL PARA LA AFILIACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN RIESGOS PROFESIONALES
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
Congreso de Colombia	Constitución Política	1991	Constitución Política de Colombia

Emisor	Clase	Código	Documento
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	34	Garantía de la afiliación a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	89	por la cual se adopta la Politica integral para la prevencion y atencion del consumo de sustancias psicoactivas
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."
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.
Congreso de Colombia	Leyes	1383	"por la cual se reforma la ley 769 de 2002 Código Nacional de Tránsito, y se dictan otras disposiciones".
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.
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.
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
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
Congreso de Colombia	Leyes	1575	Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia
Congreso de Colombia	Leyes	1696	POR MEDIO DE LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES PENALES Y ADMINISTRATIVAS PARA SANCIONAR LA CON DUCCIÓN BAIO EL INFLUJO DEL ALCOHOL U OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS
Congreso de Colombia	Leyes	1780	"Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"

Emisor	Clase	Código	Documento
Ministerio de Transporte	Resolución	3246	Por la cual se reglamenta la instalación y uso obligatorio de cintas retrorreflectivas
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
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
Ministerio de Transporte	Resolución	1572	Por la cual se reglamenta a instalación y uso de cintas retrorreflectivas y se dictan otras disposiciones
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
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.
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.
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 EL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA. LEY DEL VIGILANTE

Emisor	Clase	Código	Documento
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
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
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"
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.
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.
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
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	014	RECTRICES PARA EL CONTROL DE LA FIEBRE AMARILLA Y EXIGENCIA DE CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL O CARNÉ NACIONAL DE VACUNACIÓN.
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.

Emisor	Clase	Código	Documento
Congreso de Colombia	Leyes	1636	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.
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
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
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
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
Ministerio del Trabajo	Resolución	1409	por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
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
Ministerio de Transporte	Leyes	769	Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones.
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
Ministerio del Trabajo	Resolución	3745	Se adoptan los formatos de Dictamen para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional.
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
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".
Congreso de Colombia	Leyes	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Congreso de Colombia	Leyes	2037	POR EL CUAL SE MODIFICA El ARTíCULO 6 DE IA IEY 388 DE 1997 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
CORPOBOYACA	Resolución	2529	Por medio de la cual se adopta el reglamento de higiene y seguridad industrial de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACA
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
CORPOBOYACA	Circulares	170-51	CRITERIOS PARA INCLUSION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Emisor	Clase	Código	Documento
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.
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	2004	CIRCULAR UNIFICADA 2004
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."
Ministerio del Trabajo	Resolución	0312	por la cual se define los estándares mínimos del sistema de gestion de la seguridad y salud en el trabajo.
Congreso de Colombia	Leyes	2424	POR LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA PARTICIPACiÓN PARITARIA DE LAS MUJERES EN LAS DIFERENTES RAMAS Y ÓRGANOS DEL PODER PÚBLICO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTíCULOS 13, 40 Y 43 DE LA CONSTITUCiÓN POLíTICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

Emisor	Clase	Código	Documento
Congreso de Colombia	Leyes	2418	POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL RÉGIMEN DE ACCESO Y ASCENSO EN EL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA, SE CREA LA RESERVA DE PLAZAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SE ESTABLECE LA GRATUIDAD DE LA INSCRIPCiÓN PARA ESTE SEGMENTO POBLACIONAL y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES O LEY DE RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Congreso de Colombia	Leyes	2381	por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones
Presidencia de la República	Decreto	1072	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
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 MEDIDAS PARA HACER FRENTE AL VIRUS
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	030	ACLARACIONES TRABAJO REMOTO O A DISTANCIA EN MAYORES DE 60 AÑOS
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023
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”

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Estratégico de Talento Humano 2022
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"
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
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
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
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	001	DIRECTRICES PARA LA PREVENCION, DETECCION Y ATENCION ANTE UN CASO DE CORONAVIRUS COVID 19
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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"
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
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"
CORPOBOYACA	Resolución	693	[3]POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS DE CARACTER TEMPORAL PARA ATENDER LA CONTINGENCIA GENERADA POR EL COVID- 19 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES´
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
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS 2023

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022
CORPOBOYACA	Resolución	688	POR LA CUAL SE ADOPTA MEDIDA TRANSITORIA DE IMPLEMENTA TRABAJO EN CASA
CORPOBOYACA	Resolución	672	POR LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS TRANSITORIAS POR MOTIVOS DE SALUBRIDAD PUBLICA
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"
Ministerio del Trabajo	Decreto	676	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones
Ministerio del Trabajo	Circulares	0029	LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL SON RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS O CONTRATANTES, ANTE LA PRESENTE EMERGENCIA POR CVID 19, LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES APOYARAN A LOS EMPLEADORES O CONTRATANTES EN EL SUMINISTRO DE DICHOS ELEMENTOS EXCLUSIVAMENTE PARA LOS TRABAJADORES CON EXPOSICION DIRECTA A COVID 19
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

Emisor	Clase	Código	Documento
Presidencia de la República	Directiva Presidenci	03	AISLAMIENTO INTELIGENTE Y PRODUCTIVO - TRABAJO EN CASA SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS DE PRESTACION DE SERVICIOS Y APOYO A LA GESTION
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.
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)
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"
Ministerio del Interior	Decreto	847	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 PUBLICO
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Circulares	046	RECOMENDACIONES RETORNO LABORAL SEGURO DE PERSONAS QUE PROVIENEN DE OTROS MUNICIPOS O CIUDADES.
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
CORPOBOYACA	Resolución	262	Por medio de la cual se actualiza la politica de Seguridad y Salud en el Trabajo de la corporación Autonoma Regional de Boyaca
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
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.
CORPOBOYACA	Planes / Programas	15	PLAN DE EMERGENCIA PUERTO BOYACA
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 sanitaria en todo el territorio nacional
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
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.
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO 2022
CORPOBOYACA	Planes / Programas	16	PLAN DE EMERGENCIAS SEDE PAUNA
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
CORPOBOYACA	Circulares	074	RETORNO GRADUAL Y PROGRESIVO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CONTRATISTAS Y PASANTES AL TRABAJO PRESENCIAL EN LAS INSTALACIONES DE CORPOBOYACA.
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.
CORPOBOYACA	Circulares	057	EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO Y SEGUIMIENTO MÉDICO AL TRABAJADOR.

Emisor	Clase	Código	Documento
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
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
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
Ministerio del Interior	Decreto	580	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, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura
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
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

Emisor	Clase	Código	Documento
			LA ACTUAL EMETRGENCIA SANITARIA POR SARS - COV 2(COVID 19) EN COLOMBIA
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
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
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.
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Corpoboyacá 2022
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023
Congreso de Colombia	Leyes	320	Por medio de la cual se someten: el Convenio 163 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto y el Convenio 164 sobre la protección en la salud y asistencia médica de la gente de mar, adoptados en la 74a. Reunión del 8 de octubre de 1987; el Convenio 165 sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado) y el Convenio 166 sobre la repatriación de la

Emisor	Clase	Código	Documento
			gente de mar (revisado), adoptados en la 74a. Reunión el 9 de octubre de 1987; el Convenio 171 sobre el trabajo nocturno, adoptado en la 77a. Reunión el 26 de junio de 1990; el Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, adoptada en la 78a. Reunión el 25 de junio de 1991; el Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores y la recomendación 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, adoptados en la 80a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra el 22 de junio de
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Institucional de Capacitación PIC 2021
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Estratégico de Talento Humano 2021
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2021
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST 2021
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021
CORPOBOYACA	Circulares	008	CIRCULAR 008 LINEAMIENTOS PROCESO EVALUACION ANUAL DEL DESEMPEÑO LABORAL- CALIFICACION DEFINITIVA-2020-2021 Y CONCERTACION DE OBJETIVOS 2021-2022.
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
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

Emisor	Clase	Código	Documento
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
Icontec Internacional	Guías	GTC 45	GTC 45
CORPOBOYACA	Planes / Programas		Plan Institucional de Capacitación 2022
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
Ministerio del Trabajo	Resolución	4272	POR LA CUAL SE ESTABLECE LOS REQUSITOS MINIMOS DE SEGURIDAD PARA EL DESARROLLO DE TRABAJO EN ALTURAS
CORPOBOYACA	Resolución	642	POR LA CUAL SE PRORROGA EL TERMINO CONTEMPLADO EN EL ARTICULO CUARTO DE LA RESOLUCION No. 1990 DEL 05 DE NOVIEMBRE DE 2021
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	0000004	RECOMENDACIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DURANTE EL CUARTO PICO DE LA PANDEMÍA POR SARS-CoV-2 (COVID-19).
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2646	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Resolución	925	POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ – CORPOBOYACÁ
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
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022
Ministerio del Trabajo	Circulares	003	EXIGENCIA DE ESQUEMA DE VACUNACION COVID 19 A TRABAJADORES DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS ABIERTOS AL PUBLICO
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1913	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y222, 738y 1315 de 2021
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	304	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y 222, 73811315 y 1913 de 2021
Ministerio del Interior	Decreto	298	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, Yel mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura,
Ministerio de Salud y Protección Social	Circulares	004	RECOMENDACIONES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DURANTE EL CUARTO PICO DE LA PANDEMÍA POR SARS-CoV-2 (COVID-19).

Emisor	Clase	Código	Documento
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	350	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado
Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Circulares	artículo 3 de la Resolución 75	BOLETÍN INFORMATIVO TRÁMITE DE LICENCIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CORPOBOYACA	Resolución	1567	POR LA CUAL SE AGOGE UNA DISPOSICION DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	0000754	POR LA CUAL SE ESTABLECE LOS REQUISITOS Y EL PROCEDIMIENTO PARA LA EXPEDICION Y RENOVACION DE LA LICENCIA DE SEGURIDAD Y SLAUD EN EL TRABAJO
CORPOBOYACA	Circulares	005	LINEAMIENTOS TRABAJO PRESENCIAL / HABILITACION DEL TRABAJO EN CASA
Congreso de Colombia	Leyes	2209	POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO 18 DE LA LEY IÓl0 DE 2006
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
Ministerio de Salud y Protección Social	Otros Documentos	9	Minsalud anuncia cambios en lineamientos de aislamiento y toma de pruebas
Ministerio del Trabajo	Circulares	100-009	RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACION DE AJUSTES RAZONABLES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS DONDE LABOREN PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD

Emisor	Clase	Código	Documento
Presidencia de la República	Directiva Presidencial	03	protocolo para la prevencion y atencion de acoso sexual y/o discriminaciòn por razon del sexo en el ambito laboral
Ministerio del Trabajo	Circulares	072	Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento de SG-SST
Ministerio del Trabajo	Resolución	773	Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores palra la aplicacion del sistema globalmente arminizado (SGA) de clasificacion y etiquetado de productos quimicos
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
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
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
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
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	839	Por la cual se modifica la Resolución 1995 de 1999 y se dictan otras disposiciones

Emisor	Clase	Código	Documento
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.
CORPOBOYACA	Resolución	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
Departamento Administrativo de la Función Pública	Guías		Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales
Ministerio del Interior	Decreto	665	Por el cual se imparten Instrucciones.en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia dél Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden públíco, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura
Alcaldía Mayor de Tunja	Decreto	0281	"Por medio del cual se adoptan medidas en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, en la ciudad de Tunja".
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	666	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021 y304 de 2022
CORPOBOYACA	Circulares	040-2022	ACTUALIZACIÓN HOJA DE VIDA Y DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS EN SIGEP II.
Ministerio de Transporte	Resolución	40595	POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACION Y VERIFICACION DE

Emisor	Clase	Código	Documento
			LOS PLANES ESTRATEGICOS DE SEGURIDAD VIAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
Congreso de Colombia	Leyes	2191	POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL
Congreso de Colombia	Leyes	2121	POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DE TRABAJO REMOTO Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
Ministerio del Interior	Decreto	1252	Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguridad Vial
Congreso de Colombia	Leyes	2050	POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA Y ADICIONA LA LEY 1503 DE 2011 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN SEGURIDAD VIAL Y TRÁNSITO
Congreso de Colombia	Leyes	2251	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL CON ENFOQUE DE SISTEMA SEGURO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES -LEY JULIÁN ESTEBAN
Presidencia de la República	Decreto	1430	Por medio del cual se aprueba el Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-20231
Ministerio de Transporte	Resolución	1565	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial
Ministerio de Transporte	Resolución	1231	por la cual se adopta el documento Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.
CORPOBOYACA	Circulares	170-023	LINEAMIENTOS PROCEDIMIENTO PGH-01 TRAMITES DE PERMISOS

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN ANUAL DE VACANTES 2023
CORPOBOYACA	Circulares	170-024	LINEAMIENTOS PROCEDIMIENTO PGH-01 V.28 TRAMITES DE INCAPACIDADES MÉDICAS.
CORPOBOYACA	Planes / Programas	01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	301	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.
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto	303	Por el cual se fijan las escalas de viáticos.
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024-V0
CORPOBOYACA	Planes / Programas	01	Plan institucional de bienestar e incentivos 2024
CORPOBOYACA	Resolución	0576	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA ESCALA DE VIATICOS DE LA VIGENCIA 2024, PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA - CORPOBOYACA
CORPOBOYACA	Circulares	005	LINEAMIENTOS HABILITACION TRABAJO EN CASA
CORPOBOYACA	Resolución	581	POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SLAUD EN LE TRABAJO Y SUS OBJETIVOS EN LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL BOYACA

Emisor	Clase	Código	Documento
Congreso de Colombia	Leyes	2365	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	00000147	Por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales
CORPOBOYACA	Resolución	4547	POR LA CUAL SE REGULA EL INCENTIVO POR EL USO DE BICICLETAS COMO MEDIO DE TRANSPORTE PARA LLEGAR AL TRABAJO
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1151	Por la cual se modifica la Resolución 754 de 2021 en el sentido de sustituir su Anexo Técnico No. 1
CORPOBOYACA	Resolución	0260	POR MEDIO DE LA CUAL ACTUALIZA LA DESIGNACION Y COMUNICACION DE LAS RESPONSABILIDADES ESPECIFICAS EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRBAJO SG-SST A TODAS LAS ORGANIZACIONES
CORPOBOYACA	Resolución	2243	POR MEDIO POR EL CUAL SE MODIFICA LA POLITICADE SEGURIDAD VIAL Y DE CONTROL DE ALCOHOL Y TABAQUISMOS DROGAS O SUSTANCIAS PSICOACTIVAS DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL BOYACA
Ministerio del Trabajo	Resolución	3050	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Ministerio del Trabajo	Circulares	0070	Acciones y promocion y prevencion en salud mental y estilos de vida saludable y trabajo saludable.

Emisor	Clase	Código	Documento
CORPOBOYACA	Planes / Programas	01	PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024
CORPOBOYACA	Planes / Programas	02	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO 2024 V 2
CORPOBOYACA	Planes / Programas	03	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO 2024 V3
CORPOBOYACA	Planes / Programas	03	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024 V3
CORPOBOYACA	Planes / Programas	01	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024
CORPOBOYACA	Resolución	2659	POR LA CUAL SE ESTABLECE LA JORNADA LABORAL, EL HORARIO DE TRABAJO Y DE ATENCIÓN AL USUARIO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ CORPOBOYACÁ Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES
CORPOBOYACA	Planes / Programas		PLAN DE EMERGENCIAS - MIRAFLORES
Ministerio del Trabajo	Decreto	1072	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	00001895	reporte de afiliación y novedades del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional
CORPOBOYACA	Resolución	1944	POR LA CUAL SE ADOPTA Y ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL SISTEMA GENERAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACA- CORPOBOYACÁ- Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES
Ministerio del Trabajo	Resolución	5137	por la cual se adopta una adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031
CORPOBOYACA	Planes / Programas	04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

Emisor	Clase	Código	Documento
Ministerio del Trabajo	Circulares	0055	prevención ,identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra personas de los sectores LGBTQT en el ámbito laboral
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	00001442	Undécima revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE 11), para la codificación de morbilidad y mortalidad en Colombia y se establece el periodo de transición de CIE 10 a CIE 11.

Fuente: Normograma SGI ALMERA. Corte 22/01/2025 https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim#

5 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL PROCESO GESTION HUMANA

El proceso Gestión Humana 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 y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de CORPOBOYACÁ inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes 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, libre nombramiento y Remoción, provisionales y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida.

5.2 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".

5.3 Planta de Personal Actual

5.3.1 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

PLANTA GLOBAL			
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

5.3.2 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 de la Señora Directora 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	15	24	Periodo Legal
	1	Asesor	1020	9	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
	1	Subdirector General	40	16	Libre Nombramiento y Remoción

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Subdirección de Planeación y Sistemas de la Información	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	8	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	40	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	8	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	37	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
Subdirección Ecosistemas y Gestión Ambiental (Incluye Aquitania)	1	Subdirector General	40	16	Libre Nombramiento y Remoción
	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	8	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	40	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 Participación Ciudadana	1	Jefe de Oficina	137	13	Libre Nombramiento y Remoción
	3	Profesional Especializado	2028	14	Carrera Administrativa
	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	137	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	137	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	8	Carrera Administrativa
	2	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa
Total cargos	**8**				

- **OFICINA TERRITORIAL DE PAUNA- INCLUYE PUERTO BOYACÁ**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina Territorial Pauna (Incluye Puerto Boyacá)	1	Jefe de Oficina	137	10	Libre Nombramiento y Remoción
	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	8	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- INCLUYE EL COCUY**

Dependencia	Número de cargos	Denominación cargo	Código	Grado	Clasificación del empleo
Oficina Territorial Soatá (Incluye el Cocuy)	1	Jefe de Oficina	137	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	8	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	137	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	8	Carrera Administrativa
	2	Técnico	3100	12	Carrera Administrativa
	1	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa
Total cargos	**12**				

5.3.2.1 Gastos de Personal 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 2025, la proyección total de GASTOS DE PERSONAL, se discriminó de la siguiente manera:

CODIGO	NOMBRE	APROPIACIÓN ANTERIOR
2	**GASTOS**	**59.798.071.646,00**
2.1	FUNCIONAMIENTO	26.467.932.416,00
2.1.1	**GASTOS DE PERSONAL**	**9.905.773.848,00**

Fuente: Información Presupuesto CORPOBOYACA Acuerdo 020 de 2024.

CODIGO	NOMBRE	APROPIACIÓN ANTERIOR
2.3	**INVERSION**	**33.330.139.230,00**
2.3.1	**GASTOS DE PERSONAL**	**14.395.490.202,00**

Fuente: Información Presupuesto CORPOBOYACA Acuerdo 020 de 2024.

5.3.2.2 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.

6 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, conformación del núcleo familiar, entre otros, como insumo para la administración del Talento Humano, la cual se encuentra contenida en la "*ENCUESTA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO- OBLIGATORIA- Insumo Plan Estratégico de Talento Humano 2025*", documento que hace parte integral del PETH y se encuentra en la ruta del equipo PERSONAL6, D:\Gestión Humana\2025\PLANES\PETH y en el link https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMzX8waq-SQEOTWvEjZHMlPI_mOXW-fMUEjTCRF0asznPS6Q/viewform?usp=dialog.

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
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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, Ecología o geología y afines	51 al 55
14		Jefe de oficina Código 0137 g 10 (Miraflores)	Miraflores		
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
47		Profesional Especializado Código 2028 g 14	Planeación y Sistemas de la Información	Ingenierías, Biología, geología, etc.	122 al 124
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		
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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
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			
88		Profesional Especializado Código 2028 g 12			

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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
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		

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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
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,	217 al 219

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
117		Profesional Universitario Código 2044 g 10		metalurgia, industrial, agrícola, forestal	
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, ambiental, sanitaria, civil, minas, metalurgia, industrial, administración, biología, microbiología	221 al 223
120		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
121		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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	Ingeniería Ambiental, sanitaria, química	231 al 233
134		Profesional Universitario Código 2044 g 10			
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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
147		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	**Nivel Profesional g 8**	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, sanitaria, agrícola, civil, geológica, geología	261 al 263
156		Profesional Universitario Código 2044 g 8			

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
171		Profesional Universitario Código 2044 g 8	Soata		
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	288 al 289

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
184		Técnico Código 3100 g 14		Administración de empresas agropecuarias, gestión agropecuaria, forestal, producción agrícola, recursos hídricos, saneamiento 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
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

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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, sistemas contables, etc.	306 al 308
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		

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
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 sistemas de la información, archivística, bibliotecología, etc.	315 al 317
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		
217		Técnico Código 3100 g 10	Recursos Naturales	Técnico profesional o 2 años de educación	323 al 324

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
				superior en química y afines	
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		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 13	Secretaria General y Jurídica	Aprobación 5 años de básica secundaria	327 al 329
220	**Nivel Asistencial g 13**	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		

Numero cargo	Dependencia	Denominación Cargo	Ubicación	Perfil Requerido	Requisitos de Estudios y experiencia
					Página Manual
231		Auxiliar Administrativo Código 4044 g 11	Socha		
232	**Nivel Asistencial g 10**	Secretario Código 4178 g 10	Secretaria General y Jurídica	Aprobación 3 años de básica secundaria	333 al 335
233		Secretario Código 4178 g 10			
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

7 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.

De acuerdo a la información suministrada por Soporte Tecnológico está en proceso para la contratación del sistema administrativo financiero 2025.

- **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 2025, se tiene previsto realizar dos (2) 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	30 junio de 2025
Segundo Seguimiento a la actualización y validación de hojas de vida en el SIGEP	30 noviembre de 2025

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 II.

- **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.

8 RIESGOS E INDICADORES

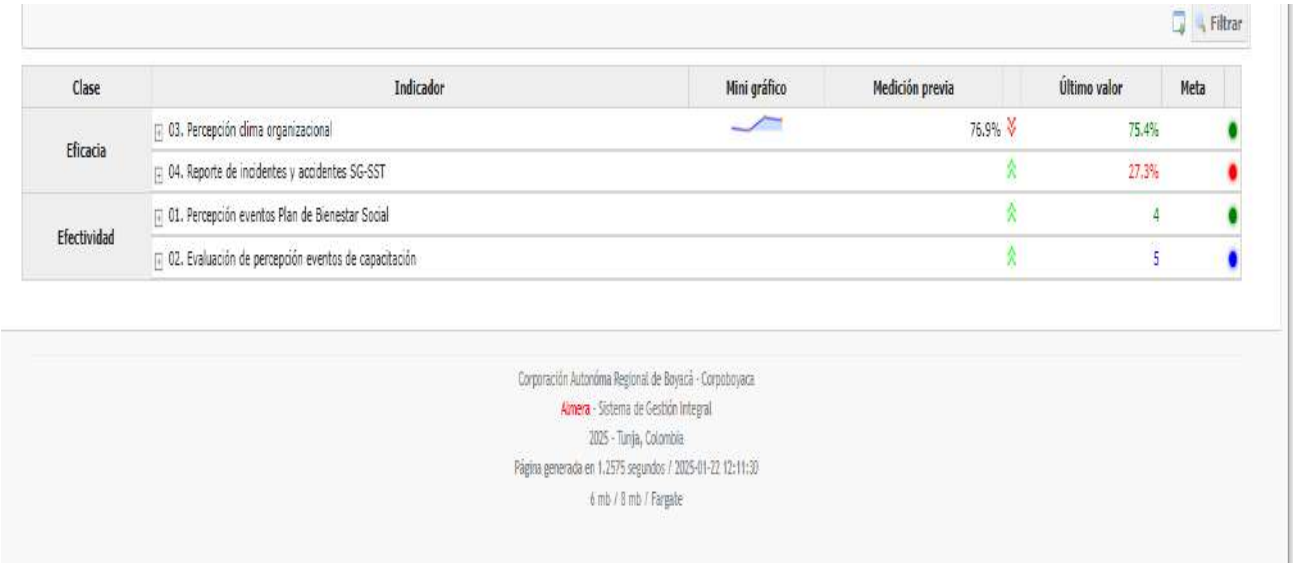
La Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACÁ, cuenta con un Mapa de Riesgos por Procesos, para el caso del proceso de Gestión Humana se identifican los siguientes:

6.1 RIESGOS

Unidad de riesgo	Riesgo	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Tratamiento del Riesgo	Controles
Gestión Humana	Desconocimiento e inobservancia de los acuerdos, compromisos y valores Éticos de la Corporación (Manual para la implementación del código de integridad y buen gobierno MGH-03)	Baja	Mayor	Alto	Reducir o mitigar el riesgo	1
Gestión Humana	Puede ocurrir que se presente deterioro del clima laboral	Muy Baja	Mayor	Alto	Reducir o mitigar el riesgo	2
Gestión Humana	Puede ocurrir que se presenten liquidaciones mensuales para pagos de salarios o	Baja	Moderado	Moderado	Reducir o mitigar el riesgo	2

Unidad de riesgo	Riesgo	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Tratamiento del Riesgo	Controles
	prestaciones sociales con inconsistencias.					
Gestión Humana	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.	Baja	Moderado	Moderado	Reducir o mitigar el riesgo	4
Gestión Humana	Puede ocurrir que se presenten inconsistencias en las liquidaciones por sentencias judiciales en fallos laborales	Muy Baja	Mayor	Alto	Reducir o mitigar el riesgo	1

6.2 INDICADORES:



Filtrar

Clase	Indicador	Mini gráfico	Medición previa	Último valor	Meta
Eficacia	03. Percepción clima organizacional		76.9%	75.4%	
	04. Reporte de incidentes y accidentes SG-SST			27.3%	
Efectividad	01. Percepción eventos Plan de Bienestar Social			4	
	02. Evaluación de percepción eventos de capacitación			5	

Corporación Autonóma Regional de Boyacá - Corpoboyaca
Almera - Sistema de Gestión Integral
2025 - Tunja, Colombia
Página generada en 1.2575 segundos / 2025-01-22 12:11:30
6 mb / 8 mb / Fargate

Indicador	Unidad de medida	Periodicidad	Fórmula	Valor	Periodo Medido
Percepción eventos Plan de Bienestar Social	Numérico	Anual	Percepción promedio eventos calificados plan de bienestar social	4,21	2023
Evaluación de percepción eventos de capacitación	Numérico	Anual	Percepción promedio eventos calificados plan de capacitación	4,51	2023
Percepción clima organizacional	Porcentaje	Anual	(∑ puntajes de percepción encuesta (electrónica) clima organizacional periodo / ∑ máxima esperada de puntajes de percepción encuesta (electrónica) clima organizacional periodo)*100	75,43	2023
Reporte de incidentes y accidentes SG-SST	Porcentaje	Anual	((No. de incidentes y accidentes laborales reportados a fin de vigencia t / No. de incidentes y accidentes laborales reportados a fin de vigencia t-1)-1)*100	27,27	2023

Fuente: Información SGI ALMERA.

9 ACUERDOS SINDICALES

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

Se cuenta con la Resolución No. 2519 del 09 de octubre de 2024 "POR LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PACTADO ENTRE EL SINDICATO DE SUNET-CORPOBOYACA Y LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ- CORPOBOYACÁ PARA LA VIGENCIA 2024-2025", https://www.corpoboyaca.gov.co/normas/resolucion-no-02519-del-09-de-octubre-de-2024/.

10 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
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**

11 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 2025, 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:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA	83,0

Fuente: AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, puede ser consultada en la Ruta: Equipo Personal 6 D:\Gestión Humana\2025\PLANES\PETH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables se evidencia que la matriz GETH tiene una calificación de **83** 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 D:\Gestión Humana\2025\PLANES\PETH

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:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**87**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**87**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**90**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**86**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**85**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**80**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**80**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**79**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**81**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**80**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**82**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**82**
		- 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"	**78**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**82**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**83**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**83**

Fuente: AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, puede ser consultada en la Ruta: Equipo Personal 6 D:\Gestión Humana\2025\PLANES\PETH

- 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.

- Ruta del Servicio:

Busca mejorar la atención al ciudadano, involucrando aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos.

- Ruta de la Calidad:

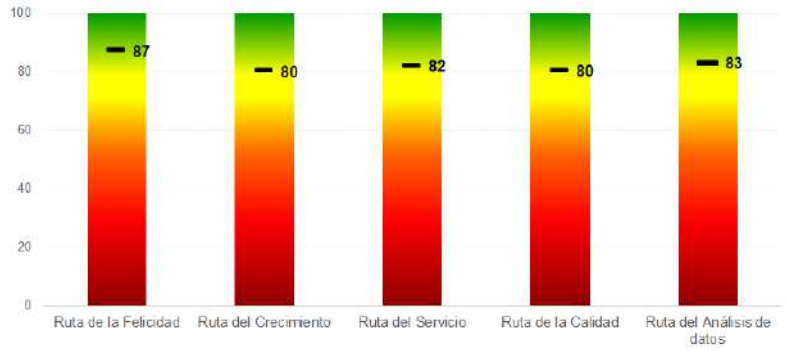
Busca la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por la entidad, está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.

- Ruta de análisis de datos:

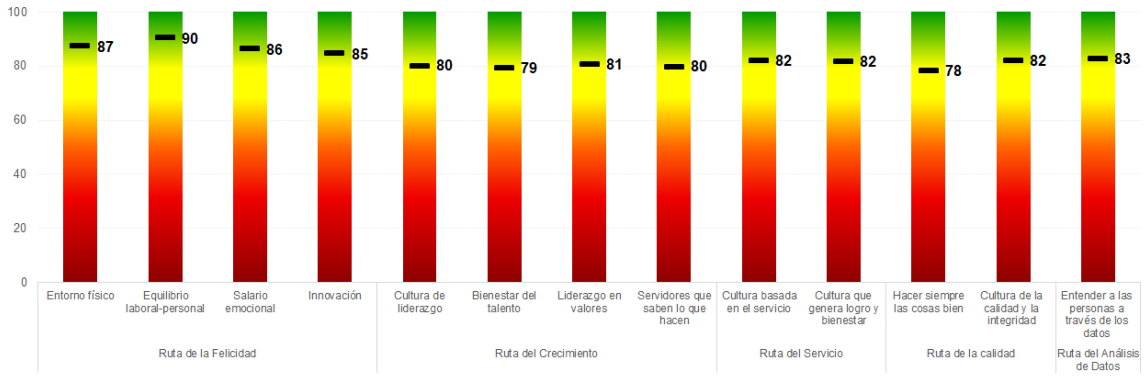
Relacionada con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad.

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:



Fuente: AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, puede ser consultada en la Ruta: Equipo Personal 6 D:\Gestión Humana\2025\PLANES\PETH

12 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 2025, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

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 socio ambientales; 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_Gestion_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:

---

[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.

"Planes de capacitación. *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a* ***estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo*** *y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".*

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 2023-2023. Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 2023-2023.

Se identificaron las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico contenido en el **Plan Institucional de Capacitación CORPOBOYACA 2025**, 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 2025, 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.

Para la vigencia 2025, 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 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 en la plataforma SIMO, 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"*, destacando que **a corte 28 de enero de 2025,** la cantidad de **Empleos con Vacantes definitivas es de 42.**

ORPOBOYACA cuenta con el Plan Anual De Vacantes y Plan De Previsión De Recursos Humanos 2025 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 2025, 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 las organizaciones Sindicales SINTRAAMBIENTE y 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 a los ejes estratégicos contenidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

CORPOBOYACA cuenta con el Plan institucional de bienestar social e incentivos 2025, 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 2025, 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 los funcionarios de carrera administrativa de la Entidad, Se ha realizado conforme a la normativa vigente y sus resultados reposan en EDL APP.

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 2024-2025.

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

De acuerdo al IGH-04 METODOLOGIA MEDICION CLIMA LABORAL, se debe realizar un diagnóstico al menos **cada dos años** del estado de clima laboral de la entidad a partir de los resultados de la percepción que tienen los servidores públicos sobre las variables que intervienen en el entorno laboral, por ende, se presentan resultados de la más reciente medición:

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 gestionhumana@corpoboyaca.gov.co y Bienestar@corpoboyaca.gov.co, desde el 07 de diciembre 2023 hasta el 15 enero de 2024.

RESULTADOS DIAGNOSTICO CLIMA ORGANIZACIONAL CORPOBOYACA[3]

COMPONENTE	**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**
INFORME ENCUESTA DE MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023	

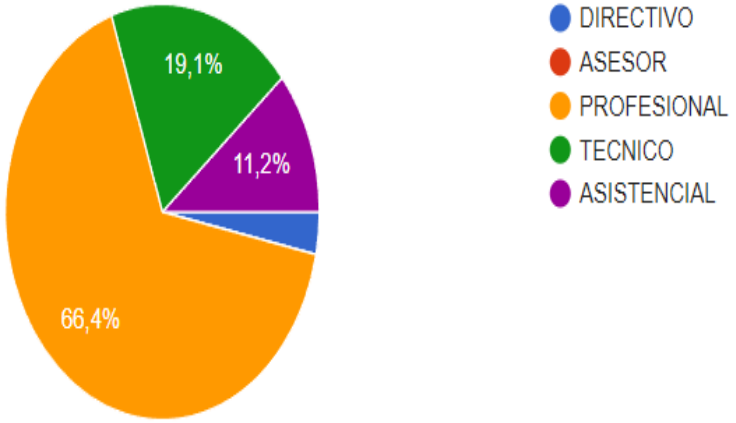
✓ **METODOLOGIA**
INSTRUMENTO
Gestión humana implementa la aplicación de una encuesta electrónica enviada a los correos corporativos de todos los funcionarios de planta, según lo estipulado en el procedimiento IGH04 METODOLOGIA PARA LA GESTION DEL CLIMA LABORAL, esta cuenta con un instrumento de 51 preguntas tipo Likert con 4 opciones de respuesta cerradas, las cuales nos permiten identificar e intervenir las siguientes variables que intermedian en el clima laboral: • Orientación Organizacional. • Administración del Talento Humano. • Estilo de Dirección. • Comunicación e Integración. • Trabajo en Grupo • Capacidad Profesional • Medio Ambiente Físico **A partir de los resultados y siguiendo el procedimiento se establece un plan de intervención que permita evaluar los resultados y que sea sujeto de seguimiento.**
POBLACIÓN

[3] **Fuente de información**. Resultados Análisis de Clima Organizacional – IGH-04 METODOLOGÍA PARA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

La Corporación Autónoma y Regional de Boyacá cuenta con 242 funcionarios de planta, para la realización de la encuesta se toma una muestra de 152 funcionarios que representan el 62.8% del 100% del total del personal.

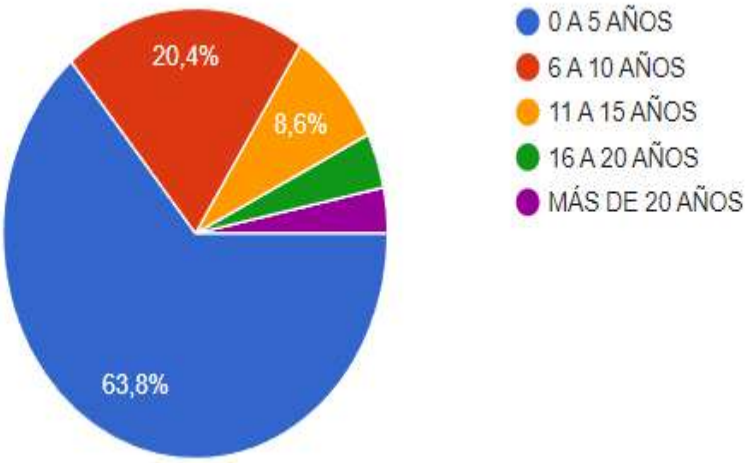
PERFIL SOCIODEMAGRAFICO

NIVEL DEL CARGO



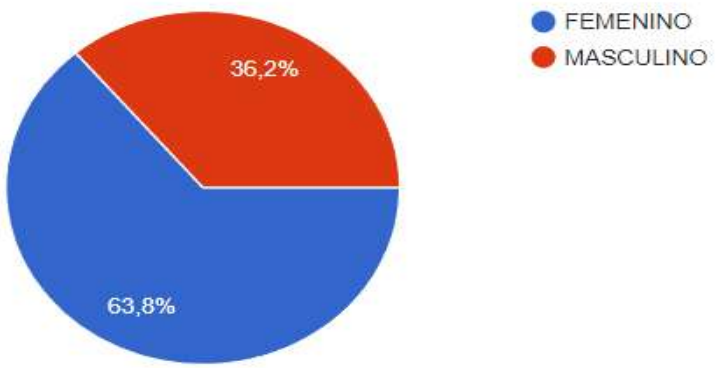
ANALISIS: Participaron 101 profesionales, 29 técnicos, 17 asistenciales y 5 funcionarios del área directiva.

TIEMPO DE SERVICIO



ANALISIS: Con relación a la variable tiempo de servicio el 63,8% está vinculado en la entidad de 0 a 5 años, el 20,4% entre 6 y 10 años, el 8,6% de 6 a 10 años, el 3,9% de 16 a 20 años y el 3,3% más de 20 años

GÉNERO



ANALISIS: 97 participantes se identifican con el género femenino y 55 con el género masculino

DEPENDENCIA

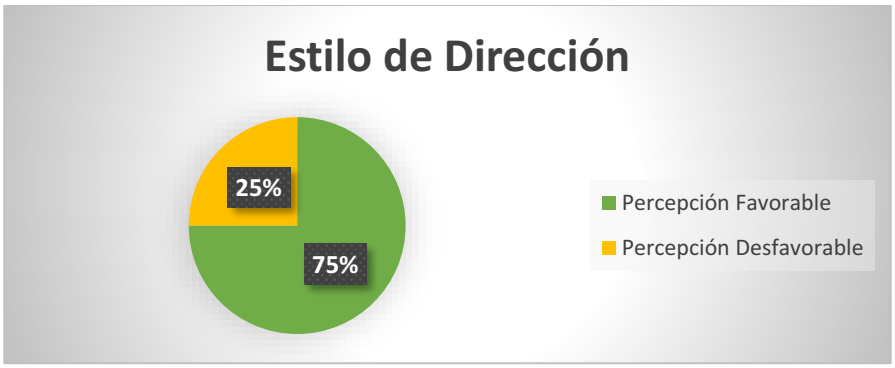
DEPENDENCIA	FUNCIONARIOS POR DEPENDENCIA	FUNCIONARIOS PARTICIPANTES
Dirección General	6	4
Oficina Control interno	3	2
Oficina Participación y Cultura Ambiental	5	4
Oficina Territorial de Socha	12	9
Oficina Territorial Miraflores	8	6
Oficina Territorial Pauna	15	9
Oficina Territorial Soata	15	5
Secretaria General y Jurídica	22	14
Subdirección Administrativa y financiera	23	14
Subdirección Ecosistemas y Gestión Ambiental	35	17
Subdirección Planeación y Sistemas de Información	24	16
Subdirección Recursos Naturales	69	52
TOTAL		**152**

ANALISIS: Se realiza una tabla en donde se relacionan el número de personal vinculado a cada dependencia y el número de funcionarios que diligenciaron la encuesta.

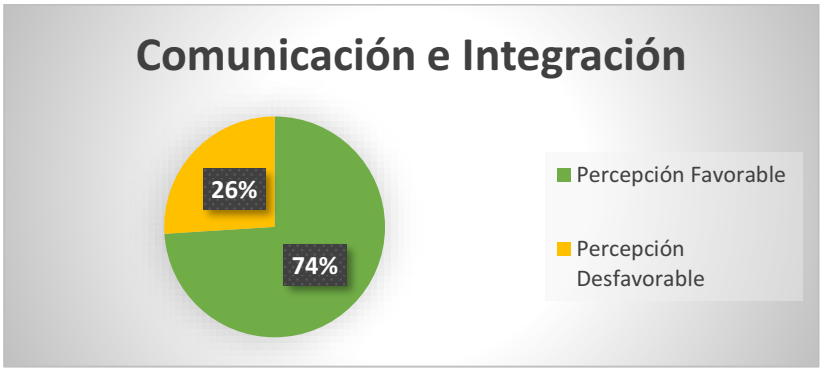
TABULACION
Para realizar el proceso de tabulación se deben tener en cuenta los siguientes criterios establecidos en el procedimiento: ✓ Vencido el plazo establecido para dar respuesta al cuestionario, verifica el número de funcionarios que aplicaron el instrumento; si ha dado respuesta al menos el 60% de los encuestados continua el procedimiento ✓ Exporta base de datos de respuestas recibidas a archivo de Excel y tabula de acuerdo a las frecuencias de respuesta correspondientes a cada uno de los cuatro grados que integran la escala, sabiendo que el total de respuestas posibles por persona es 51 ✓ Totaliza por variable el número de respuestas correspondientes a cada una de las siguientes alternativas, las cuales expresan percepción desfavorable (las dos primeras) o percepción favorable (las dos últimas) del contenido general de la misma: • Total Desacuerdo (T.D.). • Desacuerdo (D.). • Acuerdo (A.). • Total Acuerdo (T.A.) **Se realiza la recolección de datos y se tabulan en el siguiente formato:**
ANALISIS DE RESULTADOS
El análisis de las respuestas obtenidas de la encuesta de Medición de Clima Organizacional a cada pregunta es el siguiente:

ANALISIS: Con relación a la variable orientación organizacional los funcionarios la perciben de manera favorable con un 82%

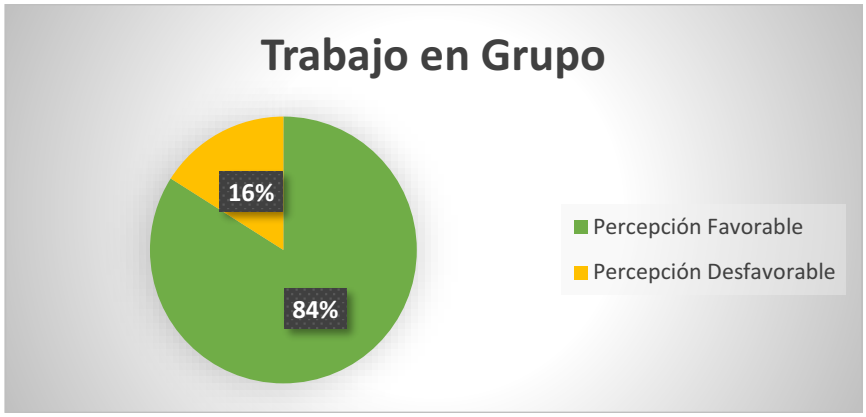
ANALISIS: Con relación a la variable administración del talento humano 59% de los funcionarios la perciben de manera favorable y un 41% desfavorable



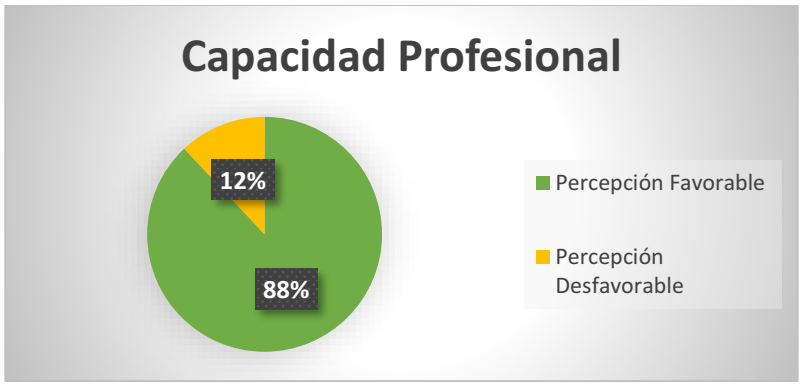
ANALISIS: Con relación a la variable estilos de dirección 75% de los funcionarios la perciben de manera favorable y un 25% desfavorable



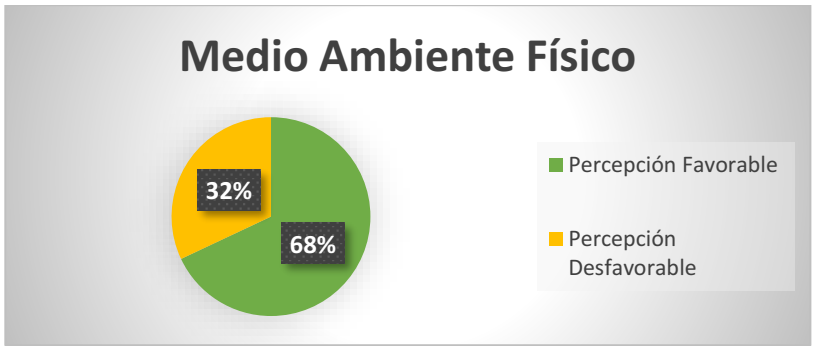
ANALISIS: Con relación a la variable comunicación e integración 74% de los funcionarios la perciben de manera favorable y un 26% desfavorable



ANALISIS: Con relación a la variable Trabajo en grupo 84% de los funcionarios la perciben de manera favorable y un 16% desfavorable



ANALISIS: Con relación a la variable capacidad profesional 88% de los funcionarios la perciben de manera favorable y un 12% desfavorable



ANALISIS: Con relación a la variable medio ambiente físico 69% de los funcionarios la perciben de manera favorable y un 32% desfavorable.

TABLA RELACION VARIABLES Y PERCEPCION

VARIABLE	PORCENTAJE	PERCEPCION
Orientación Organizacional.	81%	Percepción Favorable
Administración del Talento Humano.	58%	Percepción Favorable
Estilo de Dirección.	75%	Percepción Favorable
Comunicación e Integración.	74%	Percepción Favorable
Trabajo en Grupo	84%	Percepción Favorable
Capacidad Profesional	88%	Percepción Favorable
Medio Ambiente Físico	68%	Percepción Favorable

Fuente de información. Resultados Análisis de Clima Organizacional - Psicóloga Alejandra Higuera Corredor, diciembre 2023.

26 DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

La Entidad aplicará 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; así como la atención psicosocial para el personal desvinculado por modalidad de pre pensionados y otras causales.

Por otra parte, se contempla realizar Taller Habilidades blandas, con el fin de afianzar los vínculos de cercanía y acompañamiento.

Tema	Objetivo
Eficiencia y Efectividad Personal	Identificar las capacidades y fortalezas por desarrollar una vez expuestos los intereses personales del individuo en diferentes aspectos y las posibilidades de que estos se desarrollen y accionen en el ámbito profesional, social y familiar.
Comunicación y Expresión Emocional	Transmitir ideas y emociones a través del autoconocimiento de manera asertiva, identificando las implicaciones y posibilidades en las relaciones personales, sociales y/o laborales.
Capacidad Resolutiva y Toma de Decisiones	Planear, construir, ejecutar, mantener, hacer seguimiento y control de cambios en los acuerdos grupales por medio del análisis de pros y contras recociendo las limitaciones, armonizando y aceptando la orientación al cambio.
Trabajo Colaborativo	Reconocer las habilidades de los partícipes del equipo de trabajo con el propósito claro de dividir tareas, establecer compromisos y acuerdos en beneficio y cumplimiento de metas establecidas.
Indicador de las Actividades	Actividades Ejecutadas / Actividades Programadas

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 contratistas.

Para lograr la implementación del programa antes mencionado de manera exitosa, se seguirán los siguientes pasos; ejecutada a través del **personal de apoyo** del proceso Gestión Humana (Psicólogo o trabajador social, entre otros):

1. Determinar el personal idóneo y que cumplen con las condiciones de retirarse de la Corporación, para llevar a cabo el programa.
2. Una vez que se identifiquen los funcionarios, se tomará un enfoque individualizado por medio de un acercamiento individual con el fin identificar factores personales, afectivos, familiares y de proyecto de vida tras el retiro de la entidad. Una entrevista semiestructurada sirve como herramienta de apoyo
3. Se realizarán reuniones grupales con los integrantes del programa para discutir temas relevantes como: asesoría legal, redes de apoyo institucional, nutrición, bienestar y hábitos de vida saludables, ocupación del tiempo, entre otros. Estos encuentros se llevarán a cabo de manera semestral, (dependiendo de las necesidades que surjan durante la ejecución del programa), antes de la salida de la entidad. Los cuales tendrán diferentes temas a tratar por sesión.
4. Actividad de cierre, invitación extendida a todos los participantes, esto con el propósito de conocer que aprendizajes, conocimientos y herramientas se llevan para esta nueva etapa de su vida donde finaliza una de sus trayectorias e inicia otra.

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 para ello.

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:

Función Pública

MEDICIÓN
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Fecha: 26 de julio de 2024. Versión 2

Código	Entidad	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	i03.Desarrollo del talento humano en la entidad	i04.Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
0887	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA	88,5	85,7	76,2	93,4	

Fuente de información: Oficina de control interno 30/01/2025. Reporte FURAG 2023.

POLÍTICA 2 Integridad	i05.Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio	i06.Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	i07.Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la	POLÍTICA 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	POLÍTICA 5 Compras y Contratación Pública	i08.Planeación efectiva y técnica de la contratación pública	i09.Registro y publicación contractual en las plataformas	i10.Aplicacación de lineamientos normativos, documentos estándar e instrumentos	POLÍTICA 6 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POLÍTICA 7 Gobierno Digital
62,9	66,7	61,5	62,3	73,0	75,0	30,0	80,0	100,0		91,6

POLÍTICA 12 Racionalización de Trámites	i38.Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la	i39.Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los	i40.Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	i41.Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas
59,5	100,0	100,0	52,0	58,3

POLÍTICA 13 Participación Ciudadana	i42 Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación	i43 Planeación anual de la estratégia de participación ciudadana en la gestón pública	i44 Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes	i45 Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las	i46 Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y	i47 Rendición de cuentas en la gestión pública
82,8	73,9	72,7	80,0	71,4	90,9	83,7

POLÍTICA 15 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	i48.Gestión de Riesgos de Corrupción	i49.Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	POLÍTICA 16 Gestión Documental	i50.Calidad del Componente estratégico	i51.Calidad del Componente administración de archivos	i52.Calidad del Componente documental	i53.Calidad del Componente tecnológico	i54.Calidad del Componente cultural
82,1	68,8	93,1	51,7	55,0	90,9	56,3	0,0	28,6

POLÍTICA 19 Control Interno	i63.Ambiente propicio para el ejercicio del control	i64.Evaluación estratégica del riesgo	i65.Actividades de control efectivas	i66.Información y comunicación relevante y oportuna para el control	i67.Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora
88,0	74,7	100,0	96,3	72,9	96,8

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 (2025), 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.

YEIMY LISETH ECHEVERRÍA REYES
Director General

YULIETH ALEXANDRA PARRA RONCANCIO
Subdirectora Administrativa y Financiera

Diana Juanita Torres Sáenz
Proyectó: Diana Juanita Torres Sáenz
Revisó: Yulieth Alexandra Parra Roncancio / Yeimy Liseth Echeverría Reyes
Archivado en: Plan Estratégico de Talento Humano

Versión	Nombre	Fecha
0	Plan Estratégico de Talento Humano 2025	30 de enero de 2025

[4] Fuente de información: Oficina de control interno 25/01/2021.