



RESOLUCIÓN No. - 0 1 0 4 3 0 ENE 2020

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – Vigencia 2020

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

El Director General de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en el numeral 5 y 9 del artículo 29 de la Ley 99 de 1993 y los literales e) e i) del artículo 45 del Acuerdo de Asamblea Corporativa No. 001 de 2008, y

**CONSIDERANDO**

Que el numeral 1º del artículo 15 de la Ley 909 de 1994, establece que "Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública."; Y el numeral 2º, les determina las funciones, entre las cuales, se encuentran las de: "a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas."

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados. Por consiguiente, la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el Decreto 612 del 04 de abril de 2018 "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 Estado", adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 2.2.22.3.14, que establece que: "Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones

Página 1 de 3

Ambiente para la Paz"

SEDE PRINCIPAL: Tel.: (8) 4 29 66 41 - 4 29 66 42 – 429 52 67, Fax: (8) 4 29 52 55, MOCOA (PUTUMAYO)

TERRITORIALES: AMAZONAS: Tel.: (8) 5 92 50 64 - 5 92 76 19, Fax: (8) 5 92 50 65, CAQUETA: Tel.: (8) 4 35 18 70 - 4 35 74 56

Fax: (8) 4 35 68 84, PUTUMAYO: Telefax: (8) 4 29 63 95

E-mail: [correspondencia@corpoamazonia.gov.co](mailto:correspondencia@corpoamazonia.gov.co)

Línea de Atención al Cliente: 01 8000 930 506

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Claudia Elizabeth Guevara Leyton	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<p>Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – Vigencia 2020</p>
	<p><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p>

3. Plan Anual de Vacantes
- 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos**
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Que el artículo 2 del Decreto 612 del 04 de abril de 2018, establece que “Las entidades del Estado de manera progresiva, deberán integrar los planes a que se refiere el presente Decreto al Plan de Acción y publicarlo en la página web a más tardar el 31 de julio de 2018.”

Que, de conformidad con los anteriores considerandos, la Subdirección Administrativa y Financiera Área de Talento Humano, siguiendo los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2018 de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA.

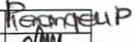
Que es necesario adoptar los planes formulados, como instrumentos de gestión de la CORPOAMAZONIA,

Que, en mérito de expuesto del Director General,

**RESUELVE**

**Artículo 1°.** Adoptar el Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020, contenido en el documento anexo, denominado del mismo modo, el cual se entiende incorporado a la presente resolución.

**Artículo 2°.** La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Gestión de Talento Humano será la dependencia responsable de ejecutar y evaluar el plan que se adopta en la presente resolución.

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Claudia Elizabeth Guevara Leyton	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>RESOLUCIÓN No. <u>0104</u> 30 ENE 2020</b>
	Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – Vigencia 2020  <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

**Artículo 3°.** Publíquese la presente resolución en la página web de la entidad y envíese copia a la Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Gestión de Talento Humano para los fines pertinentes.

**Artículo 4°.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

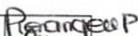
**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada a los, **30 ENE 2020**

  
**LUIS ALEXANDER MEJIA BUSTOS**  
 Director General

Página 3 de 3

SEDE PRINCIPAL: Tel.: (8) 4 29 66 41 - 4 29 66 42 – 429 52 67, Fax: (8) 4 29 52 55, MOCOA (PUTUMAYO)  
 TERRITORIALES: AMAZONAS: Tel.: (8) 5 92 50 64 - 5 92 76 19, Fax: (8) 5 92 50 65, CAQUETÁ: Tel.: (8) 4 35 18 70 - 4 35 74 56  
 Fax: (8) 4 35 68 84, PUTUMAYO: Telefax: (8) 4 29 63 95  
 E-mail: [correspondencia@corpoamazonia.gov.co](mailto:correspondencia@corpoamazonia.gov.co)  
 Línea de Atención al Cliente: 01 8000 930 506

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Claudia Elizabeth Guevara Leyton	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS - 2020  
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
AREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SUR DE LA AMAZONIA  
–CORPOAMAZONIA-**

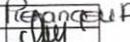
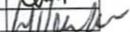
**ENERO 2020**

Página 1 de 19

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Celón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVO	5
4. METODOLOGÍA	5
5. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL	6
5.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal	6
5.2 Análisis de Planta Actual de CORPOAMAZONIA	6
6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	12
7. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO	14
7.1 Escala Salarial Aplicable a la Actual Planta de Empleos de CORPOAMAZONIA	15
8. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA	18
9. CONTEXTO ESTRATEGICO	18
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	18

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



## Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en especial dar cumplimiento a la exigencia del artículo 1 del Decreto 612 de abril 4 de 2018, que adicionó los artículos 2.2.22.3.14 y 2.2.22.3.15. al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

Este documento busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar las directrices y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la entidad, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

La entidad adicionalmente considera que el disponer de un Plan de Previsión del Recurso Humano le permitirá dar cumplimiento a los objetivos de calidad de sus Sistema de Gestión de Calidad.

### 2. MARCO NORMATIVO

#### ➤ Ley 909 de 2004

La Ley 909 de 1994 en el Capítulo III - Instrumentos de ordenación del empleo público, artículo 17, establece:

#### “Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

Página 3 de 19

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	Pierangeli P
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	Paula Polo
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mbra	Cargo	Asesor - DG	Firma	Miguel A. Rosero



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

“2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

- **DECRETO 1083 DE 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados. Por consiguiente, la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Ver también Decreto 894 de 2017)

- **ACUERDO No. 004 DE 13 DE MAYO DE 2016** “Por el cual se aprueba el Plan de Acción de CORPOAMAZONIA 2016 - 2019 - Ambiente para la Paz”:

El Plan de Acción 2016 - 2019 de CORPOAMAZONIA aprobado por su Consejo Directivo mediante Acuerdo No. 004 de 13 de mayo de 2016, dentro del componente de Acciones Operativas, contempla el Programa “1. Fortalecimiento Institucional”, Subprograma “1.1. Gestión Ambiental Estratégica para la Paz”, Proyecto “1.1.1. Modernización Institucional, que tiene por objeto adelantar un proceso de modernización institucional tendiente al fortalecimiento talento humano, optimización de la infraestructura tecnológica, fortalecimiento de la infraestructura física, fortalecimiento del sistema integrado de gestión, seguimiento y evaluación de los sistemas de control interno, gestión para la sostenibilidad financiera, fortalecimiento de la imagen institucional, articulación e interrelación institucional y procesos de cooperación local, regional, nacional e internacional.”

- **DECRETO 1499 DE 2017** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

Este decreto actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y establece “Que de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, una vez entre en

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado, los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003 perderán vigencia”, además modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21.

Según este citado Decreto, El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

De otra parte, es establecido que “Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG”.

“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

➤ **DECRETO 612 DE 04 DE ABRIL DE 2018** “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 Estado.”

Este decreto en su artículo 1 adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 2.2.22.3.1, obliga a las entidades del Estado, a integrar los 12 planes institucionales y estratégicos que a que hace referencia y publicarlos en su página web a más tardar el 31 de enero de cada año.

El mismo decreto en su artículo 2, concede un plazo para integrar los planes a que se refiere el mismo decreto al Plan de Acción y publicarlo en la página web a más tardar el 31 de junio de 2018.

### 3. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de CORPOAMAZONIA.

### 4. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de CORPOAMAZONIA, para la vigencia 2020, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a

Página 5 de 19

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

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.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2019, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

## 5. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL

### 5.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal

CORPOAMAZONIA a través de la Subdirección Administrativa y Financiera tiene previsto realizar los estudios que permitan contar con el diagnóstico integral para validar la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Como producto de lo anterior, se contará con la propuesta de modificación de análisis de cargas laborales, con el fin de identificar la verdadera y actual necesidad; la Subdirección Administrativa y Financiera reubicará los empleos, si es del caso, ajustará las funciones y proveerá los empleos que conforman la planta de personal de CORPOAMAZONIA.

La Dirección General determinará en el Plan de Acción Institucional la necesidad de adelantar un estudio actualizado de cargas laborales necesario para dar un diagnóstico más certero a la verdadera necesidad actual de la entidad respecto a la modificación de la planta de personal, sobre todo con el fin de determinar la creación de nuevos empleos.

### 5.2 Análisis de Planta Actual de CORPOAMAZONIA

La planta de personal aprobada para CORPOAMAZONIA por el Consejo Directivo mediante Acuerdo No. 0017 del 15 de diciembre de 2015 está conformada por un total de sesenta y dos (62) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

<b>Planta de Personal – Acuerdo No. 017 de 2015</b>			
<b>DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b>			
<b>Denominación del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No. de Cargos</b>
Director General	0015	20	1
Asesor	1020	07	2
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Conductor Mecánico	4103	11	1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>5</b>

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>Denominación del Empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No. de Cargos</b>
Secretario General	0037	16	1
Subdirector General	0040	16	3
Director Territorial	0042	13	3
Profesional Especializado	2028	19	3
Profesional Especializado	2028	17	1
Profesional Especializado	2028	15	4
Profesional Universitario	2044	09	7
Técnico Administrativo	4065	15	12
Secretario Ejecutivo	4210	20	7
Auxiliar Técnico	4044	11	13
Conductor Mecánico	4103	11	2
Auxiliar de Servicios Generales	4064	09	1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>57</b>
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>62</b>

Fuente: Acuerdo No. 017 del 15/12/2015 – Consejo Directivo

En el siguiente cuadro se consolida el número de empleos por nivel jerárquico:

<b>Denominación de Cargos</b>	<b>Código y Grado</b>	<b>No. de Cargos</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		<b>8</b>
DIRECTOR GENERAL	0015 - 20	1
SECRETARIO GENERAL	0037 - 16	1
SUBDIRECTOR GENERAL	0040 - 16	3
DIRECTOR TERRITORIAL	0042 - 13	3
<b>NIVEL ASESOR</b>		<b>2</b>
ASESOR	1020-07	2
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>15</b>
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-15	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09	7
<b>NIVEL TECNICO</b>		<b>12</b>
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	12
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>25</b>
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-20	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	13
CONDUCTOR MECANICO	4103-11	3
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064-09	1
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>

Fuente: Acuerdo No. 017 del 15/12/2015 – Consejo Directivo

El siguiente cuadro se identifica el número consolidado de empleos de la planta de personal por nivel jerárquico y dependencias (Área Funcional) y el porcentaje que representan:

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	<i>Pierangeli</i>
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	<i>Paula Polo</i>
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	<i>Miguel</i>



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

**CONSOLIDADO PLANTA DE PERSONAL DE CORPOAMAZONIA POR DEPENDENCIAS  
(AREA FUNCIONAL)**

NIVEL JERÁRQUICO	CANT. EMPLEOS POR NIVEL	% QUE APORTA	ÁREA FUNCIONAL ASIGNADO EL EMPLEO							
			15%	5%	8%	10%	23%	19%	13%	8%
			DG	SG	SPL	SAA	SAF	DTP	DTC	DTA
Directivo	8	13%	1	1	1	1	1	1	1	1
Asesor	2	3%	2	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	15	24%	3	0	2	2	4	1	2	1
Técnico	12	19%	1	1	1	1	5	2	1	1
Asistencial	25	40%	2	1	1	2	4	8	4	2
<b>Totales</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

Fuente: Resolución No. 0285 del 04/03/2019 - Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales y Área de Gestión de Talento Humano.

Los sesenta y dos (62) empleos que conforman la planta de personal de la entidad, según su naturaleza, se distribuyen así:

<p><b>1 EMPLEO DE PERÍODO FIJO</b></p> <p><b>Representa el 2% de la Planta de Personal</b></p>	<p>Director General, Código 0015, Grado 20 – Período 2020 a 2023</p>																							
<p><b>45 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b> (Ver LISTADO EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CORPOAMAZONIA - 2020)</p> <p><b>Representa el 73% de la Planta de Personal</b></p>	<p>De los cuales a 2020 se reportan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 35 provistos en carrera administrativa (Con Registro); 1 en período de prueba (Profesional Universitario 2044 – 09 DTC).</li> </ul> <p>Por movimientos de encargo de los titulares de los 35 de carrera, 2 por vacancia temporal se encuentran cubiertos con nombramiento provisional)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No. Empleos</th> <th>DENOMINACIÓN EMPLEO</th> <th>CÓDIGO GRADO</th> <th>Dependencia</th> <th>Vacancia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">2</td> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>4044 - 11</td> <td>DG</td> <td>Temporal</td> </tr> <tr> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>4044 - 11</td> <td>DTP</td> <td>Temporal</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 9 empleos provisionales para cubrir vacancias definitivas:</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No. Empleos</th> <th>DENOMINACIÓN EMPLEO</th> <th>CÓDIGO GRADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Profesional Especializado</td> <td>2028 - 15</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Profesional Universitario</td> <td>2044 - 09</td> </tr> </tbody> </table>	No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO	Dependencia	Vacancia	2	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DG	Temporal	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DTP	Temporal	No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO	1	Profesional Especializado	2028 - 15	1	Profesional Universitario	2044 - 09
No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO	Dependencia	Vacancia																				
2	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DG	Temporal																				
	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DTP	Temporal																				
No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO																						
1	Profesional Especializado	2028 - 15																						
1	Profesional Universitario	2044 - 09																						

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

	1	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	
	1	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	
	1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
	1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
	1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
	1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
	1	Auxiliar Servicios. Generales	4064 - 09	
	9			
<b>16 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>  <b>Representa el 27% de la Planta de Personal</b>	<b>No. Empleos</b>	<b>DENOMINACIÓN EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
	3	Director Territorial	0042 - 13	DG
	1	Secretario General	0037 - 16	SG
	2	Asesor	1020 - 07	DG
	3	Subdirector General	0040 - 16	1 SPL - 1 SAA - 1 SAF
	3	Profesional Especializado	2028-19	3 DG
	2	Técnico Administrativo	3124 - 15	
	1	Secretario Ejecutivo	4210-20	
	1	Conductor Mecánico	4103-11	
	16			
62				

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente en vacancia definitiva, con fecha de corte de enero de 2020.

Total Vacantes (Corte Enero de 2020)						
Denominación del empleo por su naturaleza	No. de empleos	Provistos	Periodo de Prueba	% que representa	Vacantes	
					Definitiva	Temporal
Período fijo	1	1	NA	1%	0	0
Libre nombramiento y remoción	16	16	NA	26%	0	0
Carrera administrativa	45	34	1	73%	9*	0
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>0</b>

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

\*Se reportan 9 vacantes absolutas en los empleos de carrera administrativa, en el momento provistas temporalmente mediante nombramientos provisionales. No obstante, en cumplimiento de la norma estas vacancias fueron reportadas por el Área de Talento humano a la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que se publica en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, tal como se indica en el siguiente cuadro:

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

**VACANCIAS ABSOLUTAS REPORTADAS A LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE  
CARRERA - OPEC DEL SIMO DE LA CNSC**

No. EMPLEOS	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	TIPO DE VINCULACION	No. OPEC
1	DTA	Profesional Especializado	2028 - 15	Provisional en Vacante Definitiva	116861
1	SPL	Profesional Universitario	2044 - 09	Provisional en Vacante Definitiva	116856
1	SAA	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Encargo en Vacante Definitiva	116850
1	DTA	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Provisional en Vacante Definitiva	117067
1	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Provisional en Vacante Definitiva	116829
1	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Provisional en Vacante Definitiva	116829
1	DTA	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Provisional en Vacante Definitiva	116838
1	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Provisional en Vacante Definitiva	116840
1	SAA	Auxiliar Servicios Generales	4064 - 09	Provisional en Vacante Definitiva	116847
<b>9</b>	Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.				

Dentro de los 34 empleos provistos definitivamente en carrera administrativa se han presentado situaciones administrativas que han generado 5 vacancias temporales que han sido provistas temporalmente a través de la figura de encargo con empleos de la misma naturaleza, como lo autoriza el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y según el "PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - Código: P-GTH-001. Versión: 5.0-2018".

**VACANCIAS TEMPORALES PROVISTAS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL**

No.	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO TITULAR	FECHA INGRESO A LA ENTIDAD	TIPO DE VINCULACION	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO OBJETO DE ENCARGO	RESOLUCIÓN DE ENCARGO	DEPENDENCIA A LA QUE SE ASIGNÓ EL EMPLEO
1	Profesional Universitario - 2044 - 09	20/05/2008	Carrera Administrativa	Profesional Especializado - 2028 - 15	Resolución No. 0959 del 24/07/2017	DTP
1	Técnico Administrativo - 3124 - 15	13/06/2012	Carrera Administrativa	Profesional Universitario - 2044 - 09	Resolución No. 0118 del 08/02/2016	SAF
1	Secretario Ejecutivo - 4210 - 20	15/03/1999	Carrera Administrativa	Técnico Administrativo - 3124 - 15	Resolución No. 1307 del 10/10/2018	SAF
1	Auxiliar Administrativo - 4044 - 11	25/04/2003	Carrera Administrativa	Secretario Ejecutivo - 4210 - 20	Resolución No. 0516 del 05/05/2015	SPL
1	Auxiliar	24/01/2011	Carrera	Secretario	Resolución No.	SAA

Página 10 de 19

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

Administrativo - 4044 - 11	Administrativa	Ejecutivo - 4210 - 20	0788 del 17/06/2019
5 Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.			

Los treinta y cinco (35) empleos de carrera administrativa están distribuidos de la siguiente manera:

Denominación del empleo	Código/Grado	DTA	DTC	DTP	DG	SG	SAF	SAA	SPL
Profesional Especializado	2028 - 15	0	1	1	0	0	0	0	0
Profesional Especializado	2028 - 17	0	0	0	0	0	0	1	0
Profesional Universitario	2044 - 09	0	1	0	0	0	4	1	1
Técnico Administrativo	3124 - 15	1	1	2	0	1	4	1	1
Secretario Ejecutivo	4210 - 20	0	1	2	0	1	0	1	1
Auxiliar Administrativo	4044 - 11	0	3	3	0	0	0	0	0
Conductor Mecánico	4103 - 11	0	0	1	0	0	1	0	0
<b>SUBTOTAL</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

Los diecisiete (17) empleos de libre nombramiento y remoción, según el nivel jerárquico, son los que se reportan en el cuadro siguiente:

Nivel Planta de Personal	Cantidad de funcionarios	DEPENDENCIAS							
		DTA	DTP	DTC	DG	SG	SPL	SAA	SAF
Directivo	7	1	1	1	0	1	1	1	1
Asesor	2	0	0	0	2	0	0	0	0
Profesional	3	0	0	0	3	0	0	0	0
Técnico	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Asistencial	2	0	0	0	2	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

Denominación del empleo	Código/Grado	DTA	DTC	DTP	DG	SG	SAF	SAA	SPL
Secretario General	0037 - 16	0	0	0	0	1	0	0	0
Subdirección General	0040 - 16	0	0	0	0	0	1	1	1
Director Territorial	0042 - 13	1	1	1	0	0	0	0	0
Asesor	1020 - 07	0	0	0	2	0	0	0	0
Profesional Especializado	2028 - 19	0	0	0	3	0	0	0	0
Técnico Administrativo	3124 - 15	0	0	0	0	0	2	0	0

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	<i>Pierangeli</i>
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	<i>Paula</i>
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	<i>Miguel</i>



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

Secretario Ejecutivo	4210 - 20	0	0	0	1	0	0	0	0
Conductor Mecánico	4103 - 11	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>SUBTOTAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta permanente se encuentra provista en un 81%. El 19% restante se encuentra provista mediante nombramientos provisionales por la configuración de 9 vacancias absolutas y 2 vacancias temporales.

Durante la vigencia 2019, la provisión de manera definitiva de los 16 empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de CORPOAMAZONIA se encuentra provista EN UN 100%.

Durante la vigencia 2019, la provisión de manera definitiva de los 45 empleos de carrera administrativa se encuentra en un 78%, con listas de elegibles producto del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 435 de 2016 y otras convocatorias de períodos anteriores. El 20% restante obedece a la declaratoria de desierta la respectiva OPEC, la no aceptación de los nombramientos, la no posesión o la renuncia a los empleos, a 31 de diciembre de 2019 existían nueve (9) empleos en vacancia definitiva, en el momento provistos temporalmente mediante nombramiento provisional.

En el “Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020” se puede ver con mayor detalle información relacionada con la evolución de la planta de personal, la distribución de empleos y vacancias que se presentan.

## 6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes en CORPOAMAZONIA se realiza conforme el procedimiento establecido en la ley y decretos que reglamentan la materia y conforme el Procedimiento de Gestión de Talento Humano de la entidad y conforme el procedimiento establecido en el Plan Anual de Vacantes de CORPOAMAZONIA – Vigencia 2020 y en especial se tendrá en cuenta las siguientes etapas:

### A. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Área de Gestión de Talento Humana, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, con el Profesional Universitario del Área de Presupuesto deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

### B. Determinación del tipo de provisión.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de empleados y/o empleos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio. Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia para la provisión de estos empleos.

### **C. Análisis de perfiles.**

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el Área de Gestión de Talento Humano inicia los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo. Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los empleados con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo.

En las vinculaciones en período de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Hasta tanto pierda vigencia las listas de elegibles, resultado del proceso de selección mediante Convocatoria 435 de 2016 – Corporaciones Autónomas Regionales — CAR y de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA, en caso de presentarse vacancias absolutas en algún empleo que fue ofertado en dicha convocatoria, se solicitará autorización a la CNSC el uso de lista de elegibles.

Los nueve (9) empleos cuya vacancia absoluta fue reportada a la OPEC y que hoy están cubiertos mediante nombramientos provisionales, serán provistos inicialmente en período de prueba y posteriormente en carrera administrativa

### **D. Financiación.**

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establezca para cada vigencia, en lo que respecta a Recursos de la Nación con destino a gastos de personal y las directrices que determine el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA en lo que tiene que ver con recursos propios destinados

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

a gastos de personal. En todo caso, la entidad realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina del mismo, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la entidad.

**7. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.**

El presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia 2020 fue aprobado por el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 010 del 12/12/2020. Alcanzó la cifra de \$21.127.497.265, de los cuales \$12.629.868.265 provienen de Recursos Propios y \$8.497.629.000 de Recursos de la Nación. El 31% se destinan a gastos de funcionamiento y el 69% a gastos de inversión. De los gastos de funcionamiento el 59% se destina para gastos de personal.

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal de CORPOAMAZONIA provista en un 100% corresponde a **\$3.857.665.742**. De los cuales **\$1.781.048.000** provienen de Aportes de la Nación, que representa el 46% y **\$2.076.617.742** provienen de Recursos Propios, que representa el 54%. Al respecto se precisa que la entidad asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia.

En el cuadro siguiente se detalla el resumen del costo de la planta de personal de sesenta y dos (62) empleos conforme al presupuesto de gasto asignado en el Acuerdo No. 010 del 12/12/2020:

NO. DE EMPLEOS	SALARIOS	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	COSTO NÓMINA 2020
62	\$ 2.345.105.429*	\$1.294.924.107	\$ 217.636.206	<b>\$3.857.665.742</b>

\*En salarios se incluye \$320.000.000 para cubrir el gasto de "Viáticos de los funcionarios en comisión". A pesar que es un gasto asociado al funcionamiento de personal, directamente no tiene que ver con el gasto que demanda los 62 empleos, por lo que el gasto asociado a SALARIOS ascendería realmente a \$2.025.105.429 y el costo de nómina ascendería \$3.537.665.742.

En el cuadro siguiente se discrimina cada concepto del gasto de la planta de personal de sesenta y dos (62) empleos:

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTAL	CONCEPTO	APROPIACION INICIAL
01		
01 - A	FUNCIONAMIENTO	6.573.049.521,00
01 - A -01	GASTOS DE PERSONAL	3.857.665.742,00

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

01 - A - 01 01	PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	3.857.665.742,00
01 - A - 01 01 01	SALARIO	2.345.105.429,00
01 - 1 - 1 1 1 1 1 - 10	Sueldo Básico	1.209.559.000,00
01 - 1 - 1 1 1 1 1 - 16	Sueldo Básico	0,00
01 - 1 - 1 1 1 1 1 - 201	Sueldo Básico	490.754.007,00
01 - 1 - 1 1 1 1 4 - 201	Subsidio de Alimentación	19.617.936,00
01 - 1 - 1 1 1 1 5 - 201	Auxilio de Transporte	20.586.309,00
01 - 1 - 1 1 1 1 6 - 10	Prima de servicio	0,00
01 - 1 - 1 1 1 1 6 - 201	Prima de servicio	102.564.373,00
01 - 1 - 1 1 1 1 7 - 201	Bonificación por servicios prestados	70.912.400,00
01 - 1 - 1 1 1 1 8 - 201	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	0,00
01 - 1 - 1 1 1 1 9 - 16	Prima de Navidad	0,00
01 - 1 - 1 1 1 1 9 - 201	Prima de Navidad	0,00
01 - 1 - 1 1 1 1 10 - 16	Prima de Vacaciones	0,00
01 - 1 - 1 1 1 1 10 - 201	Prima de Vacaciones	111.111.404,00
01 - 1 - 1 1 1 1 11 - 201	Viáticos de los funcionarios en comisión	320.000.000,00
01 - A - 01 01 02	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA</b>	<b>1.294.924.107,00</b>
01 - 1 - 1 1 2 1 - 10	Pensiones	193.081.000,00
01 - 1 - 1 1 2 1 - 201	Pensiones	154.061.151,00
01 - 1 - 1 1 2 2 - 10	Salud	120.000.000,00
01 - 1 - 1 1 2 2 - 201	Salud	227.142.151,00
01 - 1 - 1 1 2 3 - 10	Aportes Cesantías	150.000.000,00
01 - 1 - 1 1 2 3 - 201	Aportes Cesantías	74.569.141,00
01 - 1 - 1 1 2 4 - 10	Cajas de Compensación Familiar	40.000.000,00
01 - 1 - 1 1 2 4 - 201	Cajas de Compensación Familiar	75.714.050,00
01 - 1 - 1 1 2 5 - 201	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	28.928.513,00
01 - 1 - 1 1 2 6 - 10	Aportes al ICBF	0,00
01 - 1 - 1 1 2 6 - 201	Aportes al ICBF	86.785.538,00
01 - 1 - 1 1 2 7 - 10	Aportes al SENA	0,00
01 - 1 - 1 1 2 7 - 201	Aportes al SENA	57.857.025,00
01 - 1 - 1 1 2 8 - 10	Aportes a la ESAP	0,00
01 - 1 - 1 1 2 8 - 201	Aportes a la ESAP	57.857.025,00
01 - 1 - 1 1 2 9 - 10	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	0,00
01 - 1 - 1 1 2 9 - 201	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	28.928.513,00
01 - A - 01 01 03	<b>REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL</b>	<b>217.636.206,00</b>
01 - A - 01 01 03 001	<b>PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL</b>	<b>12.440.620,00</b>
01 - 1 - 1 1 3 1 2 - 201	Indemnización por vacaciones	0,00
01 - 1 - 1 1 3 1 3 - 201	Bonificación especial de recreación	12.440.620,00
01 - 1 - 1 1 3 2 - 10	Prima técnica no salarial	68.408.000,00
01 - 1 - 1 1 3 2 - 16	Prima técnica no salarial	0,00
01 - 1 - 1 1 3 2 - 201	Prima técnica no salarial	136.787.586,00

### 7.1 Escala Salarial Aplicable a la Actual Planta de Empleos de CORPOAMAZONIA

Página 15 de 19

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	<i>Pierangeli</i>
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	<i>Paula Polo</i>
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mdra	Cargo	Asesor - DG	Firma	<i>Miguel Rosero</i>

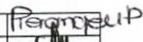
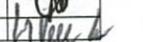
	<b>Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

La escala salarial aplicable a la actual planta de empleos de CORPOAMAZONIA está dispuesta anualmente por el decreto que expide el Gobierno Nacional "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional..." Para la vigencia 2019 se encuentra establecida en el Decreto 1011 del 06 de junio de 2019, que aún sigue rigiendo hasta que el Gobierno Nacional expida el decreto de la vigencia 2020:

NO. EMPLEOS	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	NIVEL	ASIGNACIÓN BÁSICA SALARIAL MES * EMPLEO
1	Director General	0015 - 20	Directivo	\$ 8,225,691
1	Secretario General	0037 - 17	Directivo	\$ 6,413,950
3	Subdirector General	0040 - 16	Directivo	\$ 6,081,422
3	Director Territorial	0042 - 13	Directivo	\$ 5,575,852
2	Asesor	1020-07	Asesor	\$ 5,344,486
3	Profesional Especializado	2028 - 19	Profesional	\$ 5,458,553
1	Profesional Especializado	2028 - 17	Profesional	\$ 4,712,047
4	Profesional Especializado	2028 - 15	Profesional	\$ 4,155,197
7	Profesional Universitario	2044 - 09	Profesional	\$ 2,835,071
12	Técnico Administrativo	3124 - 15	Profesional	\$ 2,140,471
8	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Asistencial	\$ 1,752,969
13	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Asistencial	\$ 1,298,362
3	Conductor Mecánico	4103 - 11	Asistencial	\$ 1,298,362
1	Auxiliar Servicios Generales	4064 - 09	Asistencial	\$ 1,094,402
<b>62</b>	Fuente: Decreto 1011 del 06 de junio de 2019			

Los empleos de Director General, Secretario General y Subdirectores Generales, de conformidad con el artículo 4 del Decreto 1011 de 2019 perciben prima técnica automática en virtud a lo establecido en el Decreto 1624 de 1991, equivalente al 50% de la Asignación Básica Salarial Mensual.

En el cuadro siguiente se desglosa el costo proyectado de la planta de personal por empleos y por niveles, vigencia 2020:

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

NIVEL JERARQUICO	DENOMINACIÓN EMPLEO	No. EMPLEOS	COSTO SALARIO 12 MESES (ABM + P TÉCNICA + SUB. ALIMENTACIÓN + AUX. TRANSPORTE)	COSTO PREST. SOCIALES Y OTROS DERECHOS LABORALES (BONIF. SERV. PRESTADOS + P DE S + P DE V + BONIF ESP. RECREACIÓN + P DE N + AUX. C)	DESCUENTOS SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES	COSTO PROYECTADO PLANTA DE PERSONAL 2020
DIRECTIVO 8	Director General 0015 - 20	1	\$ 148.062.438	\$ 22.020.596,31	\$ 32.820.128	\$ 202.903.162
	Secretario General 0037 - 17	1	\$ 115.451.100	\$ 17.170.475,09	\$ 25.611.378	\$ 158.232.953
	Subdirector General 040 - 16	3	\$ 328.396.788	\$ 48.840.837,01	\$ 72.793.782	\$ 450.031.407
	Director Territorial 0042-13	3	\$ 200.730.672	\$ 44.780.527,59	\$ 72.793.782	\$ 318.304.982
ASESOR 2	Asesor 1020 - 07	2	\$ 128.267.664	\$ 28.614.926,79	\$ 42.648.506	\$ 199.531.097
PROFESIONAL 15	Profesional Especializado 2028 -19	3	\$ 196.507.908	\$ 43.838.481,24	\$ 65.337.984	\$ 305.684.373
	Profesional Especializado 2028 -17	1	\$ 56.544.564	\$ 12.614.390,72	\$ 18.799.891	\$ 87.958.846
	Profesional Especializado 2028 -15	4	\$ 199.449.456	\$ 44.494.703,35	\$ 66.316.178	\$ 310.260.337
	Profesional Especializado 2044 - 09	7	\$ 238.145.964	\$ 53.127.414,75	\$ 79.180.886	\$ 370.454.265
TECNICO 12	Técnico Administrativo 3124 - 15	12	\$ 308.227.824	\$ 68.761.809,78	\$ 102.485.848	\$ 479.475.482
ASISTENCIAL 25	Secretario Ejecutivo 4210 - 20	8	\$ 216.575.328	\$ 38.647.108,59	\$ 57.299.387	\$ 312.521.824
	Auxiliar Administrativo 4044 - 11	13	\$ 526.841.952	\$ 52.746.145,03	\$ 69.606.349	\$ 649.194.446
	Conductor Mecánico 4103 - 11	3	\$ 64.011.312	\$ 12.172.187,78	\$ 17.758.076	\$ 93.941.576
	Auxiliar Servicios Generales 4064 - 09	1	\$ 15.051.744	\$ 3.475.190,54	\$ 4.531.275	\$ 23.058.210
TOTALES		62	\$ 2.742.264.714	\$ 491.304.794,57	\$ 727.983.450	\$3.961.552.959

La proyección del costo del gasto de la planta de personal no incluye el incremento de la asignación salarial en el sector público ya que a la fecha no ha sido expedido el decreto del Gobierno Nacional que lo establece. Se trabajó con los valores de la vigencia 2019. El valor total \$ 3.961.552.959 de la proyección y el valor total de los \$3.857.665.742 apropiado inicialmente en el presupuesto de ingresos y gastos de la vigencia 2020 del Acuerdo No. 010 de 2019, se explica ya que durante la vigencia se harán adiciones o traslados presupuestales ya sea para completar el faltante o reducir el gasto dependiendo del comportamiento real de situaciones administrativas, con lo cual se asegura el faltante. No obstante, la Subdirección Administrativa y Financiera debe adelantar ante Dirección General las gestiones pertinentes para asegurar la apropiación necesaria para el funcionamiento de los 62 empleos.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mbra	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

Históricamente el mayor porcentaje del gasto que demanda el funcionamiento de la planta de personal de CORPOAMAZONIA ha venido siendo financiado con los recursos provenientes del "Gravamen a la Propiedad Inmueble", siendo un factor que ha condicionado el crecimiento de la planta de personal a pesar de que estudios de los años 2004 y 2014 determinan la necesidad urgente de la ampliación de la planta de personal.

**8. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA**

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017, lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la Convocatoria No. 435 de 2016.

Adicionalmente y en consideración al reducido tamaño de la planta de personal, en la situación prevista en el literal a) del artículo 20 del Decreto 1045 de 1978 "por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional", el Director General si lo estima necesario para evitar perjuicios en el servicio público, podrá autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un (1) año y así evitar en ciertos casos las vacancias temporales en los empleos, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal.

**9. CONTEXTO ESTRATEGICO**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articulará conforme el Plan de Acción Institucional 2020 - 2023 de CORPOAMAZONIA.

**10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2020.

**Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) =  $\frac{\# \text{ de empleos provistos}}{\# \text{ de empleos de la planta}}$**

**Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) =**

**$\frac{\# \text{ de vacantes a } 1^{\circ} \text{ de enero de 2020} - \# \text{ de vacantes de la planta a la fecha}}{\# \text{ de vacantes a } 1^{\circ} \text{ de enero de 2020}}$**

**Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) =**

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Para el  
Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-  
Vigencia 2020**

*Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia*

# vacantes definitivas a 1º de enero de 2020 – # vacantes definitivas a la fecha  
# vacantes definitivas a 1º de enero de 2020

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Paula Andrea Polo Cerón	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	