



## RESOLUCIÓN No. 0844 DEL 28 SEPTIEMBRE 2020

Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA.

*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 la Constitución Política de Colombia, acorde con sus fines, principios y derechos consagra en los artículos 25,39 y 53 disposiciones esenciales mediante las cuales se protege y garantiza el trabajo, en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas, como un derecho fundamental bajo el principio general de la igualdad inherente al reconocimiento de la dignidad humana, principios ratificados en los convenios internacionales suscritos por Colombia y en pronunciamientos de la Corte Constitucional.

Que el enfoque de trabajo decente ha sido desarrollado ampliamente por la Organización Mundial del Trabajo – OIT – definiéndolo como un punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos; la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social, que resume no solamente las aspiraciones de las personas en su vida laboral en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia, igualdad de género y respeto a la diversidad, sino también, su noción constituye el referente fundamental para la formulación de políticas públicas.

Que Colombia ha ratificado los convenios internacionales que se consideran derechos fundamentales en el trabajo, mediante el convenio 87 “Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización” aprobado por la ley 26 de 1976, convenio 98 “Relativa a la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva” aprobado por la ley 27 de 1976, convenio 100 “Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” aprobado por la ley de 1962 y el convenio 11 “Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación” aprobado por la ley 22 de 1967 en consonancia con los postulados que enmarcan la relevancia que adquiere el Talento Humano en la sociedad actual.

Que ante la necesidad de contar con una política pública de trabajo digno y decente para las y los trabajadores de CORPOAMAZONIA, se propone su adopción, con el fin de promover el mejoramiento de las condiciones laborales de las y los trabajadores de la entidad, impactando favorablemente en la prestación de un buen servicio a los habitantes del sur de la Amazonia Colombiana.


Página 1 de 4

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

	<b>RESOLUCIÓN No. 0844 DEL 28 SEPTIEMBRE 2020</b>
	<p>Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA.</p> <p style="text-align: center;"><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p>

Que con la Ley 909 de 2004 se expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y el Sistema de Gerencia Pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.

Que el Gobierno Nacional mediante el Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, creado por el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual 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, siendo el objetivo principal el de consolidar, en un solo, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

Que a partir de la expedición del Decreto 1499 de 2017 se expidió la primera versión del Manual Operativo de Implementación del MIPG que describe las dieciséis (16) políticas de Gestión y Desempeño Institucional que desarrollan las siete (7) dimensiones; sin embargo, la segunda versión del Manual Operativo de Implementación del MIPG expedida en agosto de 2018, adicionó una política de gestión y desempeño más, en consecuencia, son diecisiete (17) las políticas a desarrollar.

Que, dentro de las 17 políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano (3), le es aplicable y obligatoria a todas las entidades públicas, toda vez que integra elementos esenciales en los sistemas de desarrollo administrativo y el sistema de control interno a través del MECI, y teniendo en cuenta que todas las entidades públicas indistintamente de sus funciones legales están obligadas a observar los lineamientos de la Ley 87 de 1993.

Que CORPOAMAZONIA en consideración a lo establecido en el inciso 2º del artículo 2.2.22.3.4. y en el artículo 2.2.22.3.9. del Decreto 1499 de 2017, mediante Resolución No. 0276 del 27 de febrero de 2019 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, articulándolo a todos sus sistemas de gestión institucional.

Que el Talento Humano al interior de la entidad, es un elemento indispensable e imprescindible para la materialización de un servicio efectivo y eficiente, que por ley debe prestar CORPOAMAZONIA, y constituye uno de los pilares fundamentales para cumplir la obligación constitucional y legal de garantizar este derecho a los habitantes del sur de la Amazonia Colombiana.

Que la política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de CORPOAMAZONIA, contenida en la presente resolución, además de ser obligatoria, es el resultado de un diagnóstico de la situación de la entidad y de un proceso de construcción colectiva, en el cual participaron los empleados de la entidad, donde se expresó que es necesario, a futuro su inclusión.

Página 2 de 4

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



## RESOLUCIÓN No. 0844 DEL 28 SEPTIEMBRE 2020

Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA.

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

Que, por lo anterior, se requiere establecer estrategias de acción que propendan por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas vinculadas a CORPOAMAZONIA, teniendo como premisa fundamental que los recursos destinados al mejoramiento de las condiciones de Talento Humano siempre serán considerados como una inversión y no como un gasto y así mismo dar cumplimiento a las exigencias del Decreto 1499 de 2017 o norma que lo modifique, adicione o sustituya.

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 la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA para la vigencia 2020 – 2023, por lo que es necesario que el Director General la adopte.

Que en mérito de expuesto el Director General,

### RESUELVE

**Artículo 1°.** Adoptar la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA para la vigencia 2020 – 2023, conforme al documento anexo, denominado del mismo modo, el cual se entiende incorporado a la presente resolución.

**Artículo 2°.** La Subdirección Administrativa y Financiera con el apoyo del Área de Gestión de Talento Humano será la dependencia responsable para la socialización, divulgación, implementación, seguimiento y evaluación de esta política, a través de la cual se expresa el compromiso de la Alta Dirección para su cabal cumplimiento.

**Parágrafo:** Corresponde a la Subdirección Administrativa y Financiera, a través de las Direcciones Territoriales, demás subdirecciones y dependencias, grupos funcionales, colaboradoras y colaboradores tener en cuenta los lineamientos de la Política del Talento Humano de CORPOAMAZONIA.

**Artículo 3°.** En cumplimiento de Decreto 612 de 2018 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.

Página 3 de 4

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



## RESOLUCIÓN No. 0844 DEL 28 SEPTIEMBRE 2020

Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA.

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

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

### PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada a los, 28 SEPTIEMBRE 2020

  
**LUIS ALEXANDER MEJIA BUSTOS**  
Director General

Página 4 de 4

**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 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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO



**Subdirección General Área Administrativa y Financiera**

**Mocoa, junio 24 de 2020**

Proyectó: Pierangeli Perdomo Rodriguez	Revisó: Comité de Desempeño	Aprobó: Comité de Desempeño
--	-----------------------------	-----------------------------

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

### TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACION	3
2. CONTEXTO NORMATIVO	4
3. DEFINICIONES	5
4. OBJETIVOS	5
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5. ALCANCE	5
6. RESPONSABLES	5
7. POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	6
7.1 Políticas Operativas de Gestión Estratégica del Talento Humano	7
8. PRINCIPIOS DE LA POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	7
9. METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACION DE LA POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	7
9.1 Actividades de contingencia	9
10. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	9
10.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	9
10.2 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	10
11. RUTAS DE LA CREACION DE VALOR	11
12. DESARROLLO DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO	11
12.1 ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCION	12
12.1.1 Estrategias de Entornos de Trabajo Saludables	12
12.2 SEGUIMIENTO DE LA POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	12
13. PLAN DE ACCION	13

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

### 1. PRESENTACIÓN

El artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 del 2015 establece los “Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”, entre los cuales se resaltan los consagrados en los numerales: “1. 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.” y 2. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.”

El Gobierno Nacional mediante el Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, creado por el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual 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, siendo el objetivo principal el de consolidar, en un solo, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

A partir de la expedición del Decreto 1499 de 2017 se expidió la primera versión del Manual Operativo de Implementación del MIPG que describe las dieciséis (16) políticas de Gestión y Desempeño Institucional que desarrollan las siete (7) dimensiones; sin embargo, la segunda versión del Manual Operativo de Implementación del MIPG expedida en agosto de 2018, adicionó una política de gestión y desempeño más, en consecuencia, son diecisiete (17) las políticas a desarrollar.

Dentro de las 17 políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano (3), le es aplicable y obligatoria a todas las entidades públicas, toda vez que integra elementos esenciales en los sistemas de desarrollo administrativo y el sistema de control interno a través del MECI, y teniendo en cuenta que todas las entidades públicas indistintamente de sus funciones legales están obligadas a observar los lineamientos de la Ley 87 de 1993.

Acorde con los anteriores objetivos el desarrollo del talento humano se traduce en el compromiso de la entidad pública en el fortalecimiento de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, lo anterior en armonía con la política del desarrollo de talento humano estatal formulada por el Departamento de la Función Pública.

Se ha considerado que parte importante de la modernización de la Administración Pública es la gestión estratégica del capital humano y más concretamente el paso de la administración de personal a la gestión estratégica del capital humano.

De esta manera los procesos de talento humano se deben articular con los demás procesos de gestión de la entidad de manera que permita el cumplimiento efectivo de la misión institucional.

Teniendo en cuenta la necesidad de aplicar políticas con métodos novedosos que ayuden al mejor desempeño en la prestación de los servicios en el sector público, CORPOAMAZONIA busca dar a conocer a todas sus dependencias, y por ende a todos sus empleados, colaboradores y ciudadanos en general las políticas y los planes que conforman la Gestión Estratégica del Talento Humano 2020 - 2023, alineada al Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano (2020-2023) y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad, el Plan de Acción Institucional, propuesto por el Director General para la vigencia 2020 – 2023 y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la Administración, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia. Es de resaltar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

### 2. CONTEXTO NORMATIVO

#### Constitución Política de Colombia de 1991

Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2740 del 20/12/2001	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
Decreto 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 894 de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del 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.

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	





## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

### 3. DEFINICIONES

Se tendrán en cuenta las definiciones contenidas en: Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos; Plan Institucional de Formación y Capacitación; Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano; Plan Anual de Vacantes.

### 4. OBJETIVOS

#### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar que se provean, seleccionen, promuevan y retengan los empleados que cumplan con los más altos niveles de competencias funcionales y comportamentales, por medio de estrategias, programas, acciones y procesos que también propendan por mejorar su calidad de vida y el desarrollo de sus capacidades garantizando en todo caso las condiciones seguras y de salud en su entorno laboral para lograr un eficiente desempeño en el cumplimiento de los proyectos misionales que tiene a cargo la entidad.

#### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Promover el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores que trabajan en la entidad, por medio de la consolidación de sus habilidades y destrezas aplicando procesos continuos de capacitación para alcanzar elevados niveles de eficiencia y eficacia en las labores que son responsabilidad de CORPOAMAZONIA.
- b. Promover el desarrollo laboral integral de las y los servidores públicos de CORPOAMAZONIA, a través de la implementación de la estrategia de entornos de trabajo saludables, que permitan mejorar y fortalecer una cultura organizacional que garantice la calidad de los servicios prestados.
- c. Fomentar la cultura del servicio público y el compromiso institucional en todos los servidores públicos de CORPOAMAZONIA.

### 5. ALCANCE

La Gestión de Talento Humano se dirige a los empleados de la planta de CORPOAMAZONIA.

### 6. RESPONSABLES

- Director General, responsable de la aprobación de la política o de su modificación.
- Subdirección Administrativa y Financiera, responsable de la revisión y actualización de la política.
- Líderes o responsables de procesos, encargado de administrar los riesgos a través de la gestión de sus procesos para el cumplimiento de la política y las estrategias derivadas de la misma.
- Todos los servidores públicos de la entidad para el cumplimiento de la política.

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

### 7. POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

CORPOAMAZONIA a través del Área de Gestión de Talento Humano se diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la entidad. Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano.

Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los servidores públicos de CORPOAMAZONIA, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los empleados.

Se asegurará la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del empleado, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

Implementará y fomentará el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

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

Todo servidor o particular al servicio de la entidad deberá conocer y cumplir estrictamente el Manual para a implementación del Código de Integridad o documento que lo equipare.

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 y deben estar disponibles para su consulta y verificación.

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 empleados 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 –CNSC (personal de carrera administrativa) y para evaluar el desempeño laboral de los empleados provisionales y de libre nombramiento y remoción dentro del Sistema de Gestión de Calidad deberán cumplir a lo establecido internamente por la entidad.

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

### 7.1 Políticas Operativas de Gestión Estratégica del Talento Humano

<b>SELECCIÓN</b>	<p>CORPOAMAZONIA desarrollará procesos de selección que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, con el fin de incorporar a servidores públicos altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la institución.</p> <p>Toda vinculación de personal deberá cumplir con la normatividad vigente y procedimientos establecidos en el proceso.</p>
<b>INDUCCIÓN</b>	<p>CORPOAMAZONIA desarrollará con los nuevos servidores públicos un proceso de integración de éste a la cultura institucional y a su cargo en la entidad, poniendo en marcha acciones para su inducción, con el fin de orientar al nuevo servidor público en la comprensión de la cultura organizacional, las características del servicio público y de su cargo, y asegurar su compromiso con la misión y los objetivos institucionales.</p>
<b>RE-INDUCCIÓN</b>	<p>CORPOAMAZONIA establecerá en el programa de Inducción y reinducción, la reinducción en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización, con el fin de asegurar su compromiso permanente con la misión, visión y objetivos institucionales y fortalecer su enfoque hacia la mejora continua. Este programa tendrá una periodicidad anual.</p>
<b>BIENESTAR</b>	<p>Anualmente CORPOAMAZONIA desarrollará un Plan de Bienestar Social e Incentivos que propiciará condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios y su familia, así como actividades para fortalecer los valores organizacionales, el compromiso institucional y sentido de pertenencia a la entidad, en función de una cultura de servicio público.</p>
<b>CAPACITACIÓN</b>	<p>CORPOAMAZONIA diseñará y desarrollará el Plan Institucional de Capacitación-PIC, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, dirigido a contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de sus servidores públicos, para lograr con las metas institucionales.</p>
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<p>CORPOAMAZONIA se compromete a Proporcionar un ambiente de trabajo sano y saludable a sus servidores, que anticipe y prevenga la ocurrencia de lesiones y enfermedades ocupacionales.</p>

## 8. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

La Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano Basada en los principios de: justicia, equidad, excelencia, calidad, diligencia, efectividad, aprendizaje e innovación, mejoramiento continuo.

Todos los principios se encuentran orientados hacia la protección y el desarrollo del talento humano.

## 9. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

Las prácticas del talento humano deben alinearse con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad tomando en cuenta lo previsto en el Decreto 1499 de 2017, lo definido en el MIPG y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

La Alta Dirección debe vincular en todo el proceso al área de talento humano para lograr una GETH idónea y robusta desde la planeación, por ello, dicha dependencia cumple un papel fundamental en el desarrollo de la política pública.

Para implementar una GETH eficaz y efectiva CORPOAMAZONIA ha desarrollado las siguientes etapas:

**Recolección y compilación de información:** Con el objeto de contar con insumos idóneos, puntuales, confiables y actualizados se recolectará la información necesaria para lograr un impacto en la productividad de los servidores y de esta manera propender por el bienestar de los ciudadanos.

**Determinar el estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Para efectuar tal actividad se utilizó la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico MIPG que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable cumplir para el ajustarse a los lineamientos de la política, también se tomaron en cuenta las variables allí contempladas, se avaluaron las fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.

**Elaborar el Plan de Acción:** Identificado el nivel de madurez en el que se encuentra la entidad, se diseñó un plan de acción para que avance en la Gestión Estratégica del Talento Humano, para ello se describieron las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la matriz GETH denominado "Formato Plan de Acción" en el cual se definieron los aspectos prioritarios en la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

**Implementación del Plan de Acción:** En esta etapa se implementa el Plan de Acción para tener un impacto en el GETH, se adelantarán las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de los aspectos en el ciclo del servidor que resultaron con bajo puntaje de diagnóstico para mejorar el GETH.

**Evaluación de la gestión:** El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

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	

Es útil que las entidades desarrollen los cinco pasos que se describen a continuación y que llevarán a implementar una gestión estratégica del talento humano eficaz y efectiva:



### 9.1. Actividades de contingencia

Si alguna actividad no se cumple se debe realizar el Plan de Mejoramiento.

## 10. DIAGNÓSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

En el “PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020 A 2023” en el numeral “9. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO” se puede ver con más detalle el diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano. Para el presente documento se extracta del documento aspectos de resaltar.

### 10.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

CORPOAMAZONIA tiene una planta global compuesta por dependencias: La Dirección General ubicada en la sede central de la entidad; 1 Secretaria General; 3 Direcciones Territoriales, ubicadas en las ciudades capital de los 3 departamentos que integran su jurisdicción; 1 Subdirección de

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Planificación Ambiental, 1 Subdirección de Manejo Ambiental y 1 Subdirección Administrativa y Financiera.

El mayor número de empleos están provistos en carrera administrativa y algunos se encuentran nombrados en provisionalidad, por lo que existe el prepuesto para que la CNSC adelante los procesos de selección respectivos.

Se cuenta con una planta de personal conformada por sesenta y dos (62) empleados tal como se muestra a continuación.

### 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. (Tomado del Plan Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano - VIGENCIA 2020 A 2023)

### 10.2 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La entidad cuenta con Manual de Funciones acorde con la normatividad vigente; un Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano - VIGENCIA 2020 A 2023; un Plan Anual de Vacantes; un Plan Previsión de Recursos Humanos; un Plan de Bienestar e Incentivos; y un Plan de Formación y Capacitación. Se hace necesario seguir fortaleciendo la planificación, estimular y evaluar la labor de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Se da cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los empleados de la entidad.

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

### 11. RUTAS DE CREACIÓN Y DE VALOR

Esta política incluye las rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción entendidas como agrupaciones temáticas que desarrolladas en conjunto permiten impactar en aspectos puntuales y producir los resultados queridos para la GETH.

Las rutas son:

**Ruta de la alegría:** Se trata del beneficio es aspectos como la seguridad y la salud en el ambiente laboral, una organización que haga positivas las jornadas laborales que garanticen la promoción y prevención enfermedades relacionadas con los ambientes laborales, es necesario que se consoliden incentivos, horarios acordes con la necesidad de la entidad, pero también del servidor, todo para consolidar el mejoramiento grupal e individual.

**Ruta de atención al usuario del servicio:** Se fundamenta en el bienestar tanto del servidor siguiendo las pautas de la ruta de la alegría, las cuales promueven bienestar para el servidor en su entorno labora que se verá reflejado en la manera como maneja las situaciones de relacionadas con la atención al público, por ende, las temáticas son capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

**Ruta de la progresión:** La cual se enfoca en el crecimiento personal y profesional del servidor público y tiene los siguientes fundamentos 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, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad.

**Ruta de la eficiencia:** Se basa en la capacidad de desarrollar el trabajo de la mejor manera posible, las temáticas son la evaluación del desempeño, los acuerdos de gestión, la cultura organizacional, integridad, análisis de las razones del retiro del servicio, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

**Ruta del estudio de datos:** Se relaciona humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

### 12. DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Esta política se implementa a través de la provisión de cargos en carrera administrativa, siguiendo los parámetros fijados por la ley, la promoción de ascensos de los empleados vinculados en carrera administrativa y los incentivos a todos los empleados independiente de su vinculación de estímulos como permisos remunerados, celebración de cumpleaños, entre otros, diseñados según la capacidad de la entidad y los lineamientos legales.

11

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

### 12.1 ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN

Son estrategias y líneas de acción de la política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano Gestión de Talento Humano para CORPOAMAZONIA, las siguientes:

#### 12.1.1 Estrategias de Entornos de Trabajo Saludables

**12.1.1.1** Diseñar y/o actualizar herramientas que contribuyan a mejorar la gestión de CORPOAMAZONIA, relacionadas con la definición de responsabilidades, líneas de autoridad, normas y códigos de conducta, supervisión, permisos, jornada laboral, permitiendo el fortalecimiento de la cultura organizacional.

**12.1.1.2** Mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y por ende la calidad de vida de las y los servidores públicos de CORPOAMAZONIA, con enfoque de derechos, mediante la medición del clima organizacional y expedición de lineamientos que conduzcan al mejoramiento del entorno laboral.

**12.1.1.3** Desarrollar el programa de prepensionados brindando asesoría y asistencia técnicas de manera integral abarcando las esferas del ser, como lo son la personal, la social, la familiar, la ambiental y la profesional, de las y los empleados que se encuentren próximos a la jubilación.

#### 12.1.2 Estrategias de Fortalecimiento Institucional de CORPOAMAZONIA

**12.1.2.1** Diseñar e implementar procedimientos, herramientas e instrumentos que permitan identificar a corto, mediano y largo plazo las necesidades de talento humano, para prever la mejor utilización de los recursos humanos en función de las responsabilidades institucionales.

**12.1.2.2** Adelantar estudios técnicos, jurídicos y financieros sobre la estructura organizacional y la planta de personal de CORPOAMAZONIAS, con el fin de mejorar la calidad en la prestación del servicio, suplir las necesidades de personal, y mejorar las condiciones de vinculación del talento humano, evitando que se impacten negativamente los derechos laborales.

**12.1.2.3** Promover la capacitación de los empleados públicos de CORPOAMAZONIA para impactar favorablemente en la prestación del servicio.

### 12.2 SEGUIMIENTO DE LA POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

El seguimiento de esta política se dará a través de la evaluación del cumplimiento y de los resultados de cada una de las rutas, adicionalmente, deberán dejarse los siguientes registros en el desarrollo de cada actividad:

**Registro de Asistencia:** Este registro debe ser diligenciado en los formatos establecidos por la entidad, para tener evidencia objetiva del desarrollo de las actividades y llevar una estadística sobre el índice de participación.

**Responsable:** El responsable de la evaluación se encuentra en cabeza del Subdirector General Administrativo y Financiero de la entidad.

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	





## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la entidad, cuenta con las siguientes herramientas:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

### 13. PLAN DE ACCION

A partir del autodiagnóstico la entidad ha definido el siguiente Plan de Acción:

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2019	2020	2021	2022	2023
Plan Institucional de Capacitación	Cumplimiento del PIC	1	1	1	1	1
Re inducción	Cumplimiento de la actividad	1	1	1	1	1
Plan de Bienestar e Incentivos	Cumplimiento de actividades	1	1	1	1	1
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento de las actividades programadas	1	1	1	1	1
Plan de Previsión y Vacantes	Informe de previsión e informe de vacantes anual	1	1	1	1	1
Evaluación del desempeño laboral empleados de carrera administrativa	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño período 01/02 a 31/01/Respectiva anualidad	1	1	1	1	1
	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño período 01/08 a 31/01/Respectiva anualidad	1	1	1	1	1
Evaluación del desempeño laboral empleados de libre nombramiento y remoción y provisionales	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño periodo 01/02 a 31/01/Respectiva anualidad	1	1	1	1	1
	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño periodo 01/08 a 31/01/Respectiva anualidad	1	1	1	1	1
Medición Clima Organizacional	Estudio de Medición Clima Organizacional	1	1	1	1	1

El seguimiento y la medición de cada uno de los sistemas de la Gestión del Talento Humano se efectuarán a través de Indicadores establecidos en cada plan.

Adicionalmente se efectúa control en la gestión de las siguientes herramientas de planificación y gestión del Talento Humano:

13

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	



## POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO

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

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2019	2020	2021	2022	2023
Manual de Funciones	Informe de revisión	1	1	1	1	1
	Ajuste de Manual de Funciones.		1	1	1	1
Proceso para la Gestión de Talento Humano Código P-GTH-001 *	Ajuste Proceso de Gestión de Talento Humano.	1	1			
Código de Integridad	Acto Administrativo adopta Código de Integridad.	1	1			
Mapa de Riesgo GTH	Actualización Mapa de Riesgo GTH.	1	1	1	1	1

\* En las vigencias 2021 a 2023 solo de ser necesario ya sea por necesidades de la entidad o por cambios normativos.

En lo respecta a la necesidad de ampliación de la planta de personal y de la modificación o ajuste de la Estructura Interna de la entidad:

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2019	2020	2021	2022	2023
Ampliación Planta de Personal	Estudio de Cargas Laborales	1	1			
	Estudio de Ampliación Planta de Personal (Incluye diagnóstico y propuesta)	1	1			
	Proyecto de Acuerdo Adopta Ampliación Planta de Personal.	1		1		
Estructura Interna de CORPOAMAZONIA	Estudio de ajuste estructura interna de CORPOAMAZONIA. (Incluye diagnóstico y propuesta)	1	1			
	Proyecto de Acuerdo Adopta Estructura Interna de CORPOAMAZONIA.	1		1		

Respecto a la ampliación de la planta de personal por el condicionante de recursos financieros, su cumplimiento puede variar, ya que puede suceder que se haga en un solo proceso o en su defecto se adelante de manera gradual en la vigencia del Plan Estratégico de Talento Humano y del Plan de Acción Institucional 2020 – 2023.

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	