



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2022
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

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

ENERO 2022

Página 1 de 18

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVO	5
2.1 Objetivos Específicos	5
3. ALCANCE	5
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	6
4.1 Empleo Público	6
4.2 Clasificación según la naturaleza de las funciones	6
5. RESPONSABILIDADES	7
6. POLITICA MIPG	7
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	7
8. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE CORPOAMAZONIA	8
9. PROVISIÓN DE EMPLEOS	13
9.1 Provisión Transitoria de los Empleos de Carrera en Vacancia Definitiva o Temporal	13
9.1.1 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos	13
9.1.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes	14
9.1.3 Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	14
9.1.4 Comisión para desempeñar Empleo de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo	15
9.1.5 Proyecciones de Retiro del Servicio por Edad de Retiro Forzoso o Jubilación	16
10. RETOS 2021	16
11. NORMATIVIDAD Y BIBLIOGRAFÍA	16

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

1. MARCO NORMATIVO

➤ Ley 909 de 2004

El artículo 15, numeral 2º, literal b), obliga a las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, a "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.

➤ LEY 152 DE 1994.

Es fundamental tener en cuenta que el funcionamiento de toda entidad del Orden Nacional, Departamental, Municipal o Distrital debe tener en cuenta los lineamientos que se establecen en el Plan Nacional de Desarrollo para llevar a cabo un Plan Indicativo cuatrienal con planes de acción anuales.

➤ LEY 1753 DE 2015 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018”

En relación a lo ya mencionado la Ley 1753 de 2015 en su artículo 133 integró un solo Sistema de Gestión, de igual forma los Sistemas de Gestión de Calidad que menciona la Ley 872 de 2003 y por último de Desarrollo Administrativo que trata la anterior Ley 489 de 1998 y de esta manera ordenó articularlo con el Sistema Nacional e Institucional de Control Interno que se puede encontrar en la Ley 87 de 1993 y del artículo 27 al 29 de la Ley 489/1998.

➤ 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. 001 DE 04 DE JUNIO DE 2020 “Por el cual se aprueba el Plan de Acción de CORPOAMAZONIA 2020 - 2023 – Amazonas Vivas”.

El Plan de Acción **2020 – 2023 “Amazonias Vivas”** aprobado por el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA en Acuerdo No. 001 de 04 de junio de 2020, dentro de la Tercera Parte contempla las Acciones Operativas y dentro de estas se encuentra en el subnumeral “3.5.- PROGRAMA: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL E INTERSECTORIAL”, integrado por

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

tres proyectos a través de los cuales busca incidir para mejorar las condiciones y capacidades operativas de CORPOAMAZONIA como entidad rectora de la gestión ambiental del sur de la amazonia colombiana, de las entidades territoriales, así como de instituciones y organizaciones que realizan actuaciones ambientales en la región en el marco de su misión. El proyecto 3 “Avanzar en la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de CORPOAMAZONIA” cuyo indicador es “Porcentaje de avance en la implementación del MIPG” y cuya meta para la vigencia 2021 es del 45%, está relacionado con el Plan Anual de Vacantes.

- **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 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.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

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.

- **DECRETO 1800 DE OCTUBRE 7 DE 2019** “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

En el literal f del artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1083 de 2015 obliga a las entidades y organismos de la Administración Pública a “Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.”

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

2.1 Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de la Planta de Personal de CORPOAMAZONIA durante la vigencia 2021, a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2019 y acorde con la distribución de la planta que se determine, en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004, los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Corporación, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes al interior de CORPOAMAZONIA, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, garantizar la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la entidad con los empleos existentes.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

4.1 Empleo Público:

El artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado".

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera.
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción.
- c) Empleos de período fijo.
- d) Empleos temporales.

4.2 Clasificación según la naturaleza de las funciones:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en los artículos 2.2.2.2.1 al 2.2.2.2.5 del Título 2, Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- ✓ **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

- ✓ **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- ✓ **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- ✓ **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ✓ **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. RESPONSABILIDADES

La Subdirección Administrativa y Financiera de CORPOAMAZONIA será la dependencia responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal e informar al Director General.

6. POLÍTICA MIPG

Mediante Resolución No. 0844 de septiembre 28 de 2020 **CORPOAMAZONIA** adoptó la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- y aplicando la normatividad vigente. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

El(a) subdirector (a) Administrativo(a) y Financiero(a) en calidad de coordinador del Área de Talento Humano con el apoyo del(a) Profesional(a) Universitario(a) del área de Talento Humano, elaborará el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en el artículo 41, Ley 909 de 2004 y artículo 2.2.5.2.1., Decreto 648 de 2017.

Para la provisión de vacantes temporales se tendrá en cuenta el registro de causación y disfrute programado de período de vacaciones de los empleados de la entidad que lleva la Profesional Universitaria del Área de Talento Humano, con el fin de proveer la vacante, ya sea a través de encargo o a través de nombramiento provisional, conforme las reglas consagradas en el artículo 2.2.5.3.3., Decreto 648 de 2017:

- Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.
- Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Al hacer el control de las vacaciones de los empleados de la entidad, se planificará para que no haya una división desigual entre las dependencias, intentando alcanzar el equilibrio, es decir, se evitará otorgar al mismo tiempo vacaciones a muchos empleados de una dependencia.

El Área de Talento Humano a través de la Subdirectora Administrativa y Financiera estará pendiente de informar al Director General las situaciones administrativas que configuren las causales de vacancia temporal o definitiva.

Atendiendo lo consagrado en el inciso 2º del artículo 2.2.5.5.50 del Decreto 648 de 2017, cuando los empleados de la entidad disfruten de período de vacaciones, en el empleo del cual es titular se genera una vacancia temporal, la cual podrá ser provista, por el tiempo que dure la misma, bajo las figuras del encargo o del nombramiento provisional cuando se trate de cargos de carrera.

8. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE CORPOAMAZONIA

La Planta de Personal de la CORPOAMAZONIA fue modificada en el año 2015 por el Consejo Directivo de la entidad mediante Acuerdo No. 0017 del 15 de diciembre de 2015, para responder en parte a la necesidad de la entidad y la capacidad financiera de su sostenimiento.

CORPOAMAZONIA, en la actualidad cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones legales y estatutarias:

Página 8 de 18

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Denominación de Cargos	Código y Grado	No. de Cargos
NIVEL DIRECTIVO		8
DIRECTOR GENERAL	0015 - 20	1
SECRETARIO GENERAL	0037 - 16	1
SUBDIRECTOR GENERAL	0040 - 16	3
DIRECTOR TERRITORIAL	0042 - 13	3
NIVEL ASESOR		2
ASESOR	1020-07	2
NIVEL PROFESIONAL		15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-15	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09	7
NIVEL TECNICO		12
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-15	12
NIVEL ASISTENCIAL		24
SECRETARIO EJECUTIVO	4210-20	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-11	13
CONDUCTOR MECANICO	4103-11	3
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064-09	1
TOTAL		62

Planta que esta provista en un 100%

La planta de personal está distribuida conforme se explica en el siguiente cuadro:

Nivel Planta de Personal	Cantidad de empleados	DEPENDENCIAS						
		DTA	DTP	DTC	DG	SPL	SAA	SAF
Directivo	8	1	1	1	2	1	1	1
Asesor	2	0	0	0	2	0	0	0
Profesional	15	1	1	2	3	3	1	4
Técnico	12	1	2	1	1	1	1	5
Asistencial	25	2	8	4	3	1	3	4
TOTAL	62	5	12	8	11	6	6	14

Según el último estudio realizado al interior de la entidad, el número de empleos que conforman la actual Planta de Personal de CORPOAMAZONIA no es el ideal para el cumplimiento eficiente y eficaz de la misión de la entidad, pero es la que se ajusta a su capacidad financiera. Es por esto que las necesidades de personal de CORPOAMAZONIA persisten con la limitante financiera, por lo que ha sido necesario proveer las vacancias temporales mediante encargo con empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción; también se ha tenido la necesidad de apoyar la labor administrativa y misional a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

De los sesenta y dos (62) empleos que conforman la planta de personal de la entidad, por nivel jerárquico se reportan los siguientes empleos:

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
8	2	15	12	25

De los sesenta y dos (62) empleos que conforman la planta de personal de la entidad, según su naturaleza, se reportan:

- Un (1) empleo de período fijo (Director General – Período 2020 a 2023).
- Un (1) empleo en período de prueba.
- Treinta y Dos (32) empleos de carrera administrativa.
- Dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción.
- Doce empleos (12) empleos se reportan como provisionales de los cuales 9 se ofertaron en la convocatoria 1428 de 2020. (Ver cuadro “**EMPLEOS EN CONCURSO - CONVOCATORIA CNSC No. 1428 DE 2020**”)

Los encargos se explican en el siguiente cuadro:

No.	Denominación del empleo	Código/ Grado	Resolución de Encargo	Empleo al cual se lo encarga
1	Profesional Universitario	2044 - 09	Resolución No. 0959 del 24/07/2017	Profesional Especializado 2028-15 DTP
2	Técnico Administrativo – Área de Talento Humano	3124 - 15	Resolución No. 0118 del 08/02/2016	Profesional Universitario 2044 – 09 – Área de Talento Humano SAF
3	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Resolución No. 1307 del 10/10/2018	Técnico Administrativo 3124-15 – Nomina Talento Humano SAF
4	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Resolución No. 0516 del 05/05/2015	Secretario Ejecutivo 4210 – 20 SPL
5	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Resolución No. 0794 del 01/07/2016	Secretario Ejecutivo 4210 – 20 SAA

Los quince (32) 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	0	1	0	0	1	1	0
Profesional Universitario	2044 - 09	0	2	0	0	0	2	0	2

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Técnico Administrativo	3124 - 15	1	1	2	0	1	3	1	1
Secretario Ejecutivo	4210 - 20	0	1	2	0	1	0	1	1
Auxiliar Administrativo	4044 - 11	0	2	2	0	0	1	0	0
Conductor Mecánico		0	0	0	1	0	1	0	0
SUBTOTAL		1	6	7	1	2	8	3	4

DTA = Dirección Territorial Amazonas DTC = Dirección Territorial Caquetá DTP = Dirección Territorial Putumayo
 SPL = Subdirección de Planificación Ambiental SMA = Subdirección de Manejo Ambiental
 SAF = Subdirección Administrativa y Financiera SG = Secretaria General

De los doce (12) empleos provisionales, nueve (09) su incorporación definitiva a la planta de personal en empleos de carrera administrativa, conforme lo consagra el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 debe hacerse a través de concurso de mérito, proceso que La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC ya viene adelantando, los otros tres (03) empleos provisionales no se ofertaron porque dos (02) de ellos son vacaciones temporales y uno (01) no se alcanzó a ofertar en la convocatoria 1428 de 2020, teniendo en cuenta que se hizo el uso de lista de elegibles de la OPEC 40322 y fue posterior al cierre de la convocatoria.

Ahora bien, en relación con la OPEC:

- Total vacantes reportadas a 2020 en la Oferta Pública de Carrera Administrativa: 9

Para la provisión de cargos de carrera administrativa, de la planta global de CORPOAMAZONIA, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo No. CNSC 20201000002796 del 03 de septiembre de 2020, Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1457 de 2020, de los cuales nueve (9) empleos pertenecen a la Planta de Personal de CORPOAMAZONIA, tal como se discrimina en el siguiente cuadro:

EMPLEOS PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y CORPORACIONES AUTONOMAS REGIONALES – PROCESO DE SELECCIÓN No. 1428 DE 2020 MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE							
CANT	EMPLEO	CODIGO GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA	TIPO PROCESO	OPEC	Observaciones
1	Profesional Especializado	2028 - 15	Profesional	DTA - Leticia	Misional	144489	Empleo en Concurso Convocatoria CNSC 1428 de 2020
1	Profesional Universitario	2044 - 09	Profesional	SPL - Mocoa	Apoyo	144488	
1	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Asistencial	Donde se Ubique el Cargo – DTA - Leticia	Apoyo	144486	
1	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Asistencial	Donde se Ubique el Cargo - Sede Central - Mocoa	Apoyo	144487	

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

2	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Asistencial	DTA – Leticia DTP – Puerto Leguizamo	Apoyo	144490
1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Asistencial	SAF - Mocoa	Apoyo	144492
1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Asistencial	SAF - Mocoa	Apoyo	144491
1	Auxiliar Servicios Generales	4064 - 09	Asistencial	SMA - Mocoa	Apoyo	144485

DTA = Dirección Territorial Amazonas Putumayo

DTC = Dirección Territorial Caquetá

DTP = Dirección Territorial

SPL = Subdirección de Planificación Ambiental

SMA = Subdirección de Manejo Ambiental

SAF = Subdirección Administrativa y Financiera

SG = Secretaria General

Nota: En el Anexo No. 1 - PLAN ANUAL DE VACANTES CORPOAMAZONIA 2021 (EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS A NOVIEMBRE DE 2020), se puede observar con más detalle descriptivo los empleos que fueron ofertados.

Los dieciséis (16) 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	
TOTAL	16	1	1	1	7	1	1	1	3	

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
Secretario Ejecutivo	4210 - 20	0	0	0	1	0	0	0	0
Conductor Mecánico	4103 - 11	0	0	0	1	0	0	0	0
SUBTOTAL		1	1	1	7	1	3	1	1

DTA = Dirección Territorial Amazonas

DTC = Dirección Territorial Caquetá

DTP = Dirección Territorial Putumayo

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

SPL = Subdirección de Planificación Ambiental **SMA** = Subdirección de Manejo Ambiental
SAF = Subdirección Administrativa y Financiera **SG** = Secretaría General

Nota: En el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción no se reportan vacantes.

9. PROVISIÓN DE EMPLEOS

9.1 Provisión Transitoria de los Empleos de Carrera en Vacancia Definitiva o Temporal

Dentro de las situaciones administrativas que se pueden presentar en el ejercicio de un empleo público está la vacancia, que puede ser definitiva o temporal. Las causales de vacancia definitiva se consagran en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y artículo 2.2.5.2.1., Decreto 648 de 2017 y las causales de vacancia temporal se consagran en el artículo 2.2.5.2.2, Decreto 648 de 2017.

9.1.1 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos.

Para la vigencia 2021, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de nueve (9) vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 1428 de 2020.

Como se explicó en el numeral 7, de los empleos que conforman la Planta de Personal de CORPOAMAZONIA, para el año 2020 se reportaron nueve (9) empleos con nombramiento provisional, que por mandato constitucional y legal deben ser provistos en carrera administrativa. Proceso que inició la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Convocatoria a Concurso de Méritos **No. 1428 DE 2020 MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE**, según lo establecido en la Ley 909 de 2004 y su modificatoria Ley **1960 de 2019**.

Según ha sido informado por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO, se aplicaron pruebas de selección, con lo que para el 2021 el suministro de Listas de Elegibles dará lugar a la provisión de vacantes definitivas de CORPOAMAZONIA registradas en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa.

Los empleados de carrera administrativa tendrán la Evaluación del Desempeño Laboral de acuerdo al sistema tipo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. (Artículo 38, Ley 909 de 2004 y Artículo 2.2.10.10, Decreto 1083 de 2015, Acuerdo No. 2018000006176 del 10-10-2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Derivado de la Evaluación del Desempeño Laboral y una vez se cuente con la calificación correspondiente al respectivo período anual serán utilizados estos resultados para los

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

estímulos correspondientes, entre ellos la posibilidad de desempeñar un cargo superior en calidad de encargo.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Área de Talento Humano.
- b) Mensualmente o en cuando la necesidad lo requiera, la Subdirectora Administrativa y Financiera con la información que le brinde el(a) Profesional Universitario(a) del Área de Talento Humano presentará al Director General de CORPOAMAZONIA la información de vacantes a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el Área de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d) El Director General siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Subdirector Administrativo y Financiero y el(a) Profesional Universitario(a) del área de Talento Humano, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el Área de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Director General.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Subdirector Administrativo y Financiero presentará los candidatos al Director General o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Área de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Nota: No obstante, lo anterior se aplicará el Procedimiento “Gestión del Talento Humano” y la normatividad que regule la materia.

9.1.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes

Los empleos vacantes se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento ordinario (Provisional) en las condiciones contenidas en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, modificadorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el Capítulo 3, Decreto 648 de 2017 y agotando el “Procedimiento de Gestión de Talento Humano” de la entidad.

Para proveer en debida forma los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y artículo 2.2.5.2.1., Decreto 648 de 2017.

9.1.3 Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño., conforme a lo establecido en inciso 4º del artículo 24 de la Ley 909

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

de 2004 y el “Procedimiento de Gestión de Talento Humano” de la entidad, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre nombramiento y remoción en los términos del inciso 3º del artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, modificadorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

(...)

“Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

9.1.4 Comisión Para Desempeñar Empleo de Libre Nombramiento y Remoción o de Período

El artículo 26 de la Ley 909 de 2004, les consagra a los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, el derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

De conformidad con el artículo 2.2.5.5.39. del Decreto 648 de 2017 “Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

inherentes a la carrera.” “La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o periodo se regirá por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan.”

Actualmente el titular del empleo de carrera administrativa, Profesional Especializado Código 2028, Grado 15 de la Planta de Personal de CORPOAMAZONIA se encuentra con Comisión para desempeñar empleo de período (Resolución No. 1026 del 24/12/2015) por cuatro (4) años, contador a partir del 01 de enero de 2016 a diciembre 31 de 2019 y prorrogada por dos (2) años más, lo que generó una vacancia temporal que fue provista mediante encargo con empleado de carrera administrativa Profesional Especializado Código 2028, Grado 15 (Resolución No. 0559 del 24/07/2017).

9.1.5 Proyecciones de Retiro del Servicio por Edad de Retiro Forzoso o Jubilación

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el Área de Gestión de Talento Humano analizó las hojas de vida de los empleados con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2021 ningún empleado manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

10. RETOS 2022

De acuerdo con las listas de elegibles que envíe la CNSC, CORPOAMAZONIA procederá a:

- Nombrar en período de prueba de acuerdo con las listas de elegibles de la convocatoria 1428 de 2020 y realizar la fijación de compromisos en período de prueba. (6 meses a partir de la posesión en el empleo).
- Inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC.
- Superado el período de prueba, realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la evaluación de carácter ordinario.
- Suplir las vacancias temporales conforme la ley y el reglamento interno de la entidad.

11. NORMATIVIDAD Y BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.”

- 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.”
- Ley 1960 de junio 27 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 648 de abril 19 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 894 de Mayo 28 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.”
- Decreto 1499 de septiembre 11 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.”
- Decreto 051 de enero 16 de 2018 – “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”
- 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.”
- Decreto 1800 de octubre 7 de 2019 “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
- Acuerdo No. 017 del 15 de diciembre de 2015 “Por el cual se amplía la Planta de Personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA”.
- Acuerdo No. 001 del 04 de junio de 2020 "Por el cual se aprueba el Plan de Acción de CORPOAMAZONIA 2020 -2023 – Amazonas Vivas".
- Resolución No. 1074 29/08/2016 Por medio de la cual Adopta el Manual Especifico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos para los Empleos de la Planta de Personal de Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA-, establecida mediante Acuerdo No. 017 del 15/12/2015.” (Se debe ver las modificaciones adoptada mediante las Resoluciones No. 0787 del 24 de febrero de 2017 y No. 1176 del 04 de septiembre de 2017)
- Resolución No. 0276 de febrero 27 de 2019 pro la cual CORPOAMAZONIA adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y articuló todos los sistemas de gestión Institucionales y creó los diferentes comités para su implementación.
- Resolución No. 0844 de septiembre 28 de 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.”

Página 17 de 18

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 2

Anexo 1. PLAN ANUAL DE VACANTES CORPOAMAZONIA 2021 (EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DE MERITOS A NOVIEMBRE DE 2020)

Ruta electrónica de interés en desarrollo del Plan Anual de Vacantes.

- **Ruta de ubicación Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales - Proceso de Selección No. 1428 De 2020 – Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible:**
<https://www.cnsc.gov.co/index.php/avisos-informativos-1419-a-1458-entidades-de-la-rama-ejecutiva-del-orden-nacional-y-corporaciones-autonomas-regionales-2020>
- **Ruta de ubicación de los Acuerdos No. 017 de 2015 y No. 004 de 2016 y de la Resolución No. 0285 de 2019 que adoptó el Manual de funciones de CORPOAMAZONIA:**
<http://www.corpoamazonia.gov.co/index.php/normatividad/acuerdos>
<https://www.corpoamazonia.gov.co/index.php/recurso-humano/manual-de-funciones>

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector General Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	