



**Plan de Provisión de Recursos Humanos 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 PROVISION DE RECURSOS HUMANOS - 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 Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan de Provisión de Recursos Humanos 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*

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b>	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVO</b>	<b>5</b>
<b>4. METODOLOGÍA</b>	<b>6</b>
<b>5. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL</b>	<b>6</b>
<b>5.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal</b>	<b>6</b>
<b>5.2 Análisis de Planta Actual de CORPOAMAZONIA</b>	<b>7</b>
<b>6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS</b>	<b>13</b>
<b>7. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO</b>	<b>15</b>
<b>7.1 Escala Salarial Aplicable a la Actual Planta de Empleos de CORPOAMAZONIA</b>	<b>15</b>
<b>8. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA</b>	<b>18</b>
<b>9. CONTEXTO ESTRATEGICO</b>	<b>18</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b>	<b>18</b>

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



## Plan de Provisión de Recursos Humanos 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. INTRODUCCIÓN

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

Este documento busca consolidar y actualizar a 2021 la información correspondiente a los cargos vacantes de la Corporación, así como determinar las directrices y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

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

### 2. MARCO NORMATIVO

#### ➤ Ley 909 de 2004

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

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

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

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

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

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

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



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

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

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

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

- **ACUERDO No. 001 DE 04 DE JUNIO DE 2020** “Por el cual se aprueba el Plan de Acción de CORPOAMAZONIA 2020 - 2021 – Amazonias Vivas” **ACUERDO No. 006 DE 24 DE DICIEMBRE DE 2020** “Por medio de la cual se realiza la armonización de la estructura del plan de acción institucional 2020-2023 Amazonias Vivas, conforme al clasificador auxiliar programático del Departamento de Planeación Nacional – DNP”.

Este PAI, dentro del “PROGRAMA: 3299 FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DEL SECTOR AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE” contempla el “PROYECTO: 3209 – 1 ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL” que “desarrolla actuaciones relacionadas con el fortalecimiento institucional de CORPOAMAZONIA para mejorar y aumentar su capacidad de respuesta, la cobertura y calidad de los servicios que debe ofrecer a sus diferentes usuarios en cumplimiento de las funciones asignadas por la ley” y que “busca generar las condiciones institucionales adecuadas para la gestión ambiental de CORPOAMAZONIA, fortaleciendo y mejorando sus capacidades técnicas, conceptuales y operativas así como la capacidad institucional para la gestión de recursos, tanto humanos como técnicos y financieros”. Proyecto que se desarrolla en 3 actividades, dentro de las cuales está la actividad “3 - Avanzar en la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de CORPOAMAZONIA.”

- **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”

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



## Plan de Provisión de Recursos Humanos 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 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.

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

### 3. OBJETIVO

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

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



## Plan de Provisión de Recursos Humanos 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*

### 4. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de CORPOAMAZONIA, para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Por lo tanto, las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2020, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. Se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

### 5. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL

#### 5.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal

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

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

El Plan de Acción Institucional 2020 – 2023 “Amazonias Vivas” dentro del “PROGRAMA: 3299 FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DEL SECTOR AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE” contempla el “PROYECTO: 3209 – 1 ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL” que “desarrolla actuaciones relacionadas con el fortalecimiento institucional de CORPOAMAZONIA para mejorar y aumentar su capacidad de respuesta, la cobertura y calidad de los servicios que debe ofrecer a sus diferentes usuarios en cumplimiento de las funciones asignadas por la ley” y que “busca generar las condiciones institucionales adecuadas para la gestión ambiental de CORPOAMAZONIA, fortaleciendo y mejorando sus capacidades técnicas, conceptuales y operativas así como la capacidad institucional para la gestión de recursos, tanto humanos como técnicos y financieros”. Proyecto que se desarrolla en 3 actividades, conforme se describe en la tabla 48 del PAI:

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

**Tabla 48.- Actividades, indicadores y metas del proyecto Fortalecimiento institucional de CORPOAMAZONIA**

Ide	Actividad	Indicador	Meta					Fuente de Recursos
			2020	2021	2022	2023	Total	
1	Gestionar el fortalecimiento de la plataforma tecnológica de la entidad para facilitar el reporte periódico de informes y el libre acceso a la información ambiental por parte de la comunidad.	Porcentaje de fortalecimiento de la plataformas tecnológica institucional.	25%	50%	75%	100%	100%	P. 100% N. 0% R. 0% C. 0%
2	Elaborar estudios técnicos, jurídicos y financieros, sobre modificación de la estructura organizacional de CORPOAMAZONIA.	Número de estudios técnicos, jurídicos y financieros elaborados		1			1	P. 100% N. 0% R. 0% C. 0%
3	Avanzar en la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de CORPOAMAZONIA	Porcentaje de avance en la implementación del MIPG.	30%	45%	60%	70%	70%	P.100% N.0% R. 0% C. 0%

Fuente: "PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2020 – 2023 "Amazonias Vivas" – Pág. 111 - 112

De la actividad 2 surge la necesidad de adelantar un estudio actualizado de cargas laborales necesario para dar un diagnóstico más certero a la verdadera necesidad actual de la entidad respecto a la modificación de la planta de personal, sobre todo con el fin de determinar la creación de nuevos empleos.

## 5.2 Análisis de Planta Actual de CORPOAMAZONIA

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

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

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
Denominación del Empleo	Código	Grado	No. de Cargos
Secretario General	0037	16	1
Subdirector General	0040	16	3
Director Territorial	0042	13	3

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	





**Plan de Provisión de Recursos Humanos 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*

Profesional Especializado	2028	19	3
Profesional Especializado	2028	17	1
Profesional Especializado	2028	15	4
Profesional Universitario	2044	09	7
Técnico Administrativo	4065	15	12
Secretario Ejecutivo	4210	20	7
Auxiliar Técnico	4044	11	13
Conductor Mecánico	4103	11	2
Auxiliar de Servicios Generales	4064	09	1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>57</b>
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>62</b>

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

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

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

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

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

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	





**Plan de Provisión de Recursos Humanos 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*

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

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

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

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

<b>1 EMPLEO DE PERIODO FIJO</b>																					
<b>Representa el 2% de la Planta de Personal</b>	Director General, Código 0015, Grado 20 – Período 2020 a 2023																				
<b>45 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b> (Ver LISTADO EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CORPOAMAZONIA - 2020)	De los cuales a 2020 se reportan:																				
<b>Representa el 73% de la Planta de Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 35 provistos en carrera administrativa (Con Registro); 1 en período de prueba (Profesional Universitario 2044 – 09 DTC).</li> </ul> <p>Por movimientos de encargo de los titulares de los 35 de carrera, 2 por vacancia temporal se encuentran cubiertos con nombramiento provisional)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>No. Empleos</th> <th>DENOMINACIÓN EMPLEO</th> <th>CÓDIGO GRADO</th> <th>Dependencia</th> <th>Vacancia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">2</td> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>4044 - 11</td> <td>DG</td> <td>Temporal</td> </tr> <tr> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>4044 - 11</td> <td>DTP</td> <td>Temporal</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 9 empleos provisionales para cubrir vacancias definitivas:</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>No. Empleos</th> <th>DENOMINACIÓN EMPLEO</th> <th>CÓDIGO GRADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO	Dependencia	Vacancia	2	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DG	Temporal	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DTP	Temporal	No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO			
No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO	Dependencia	Vacancia																	
2	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DG	Temporal																	
	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	DTP	Temporal																	
No. Empleos	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO GRADO																			

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan de Provisión de Recursos Humanos 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	Profesional Especializado	2028 - 15	
		1	Profesional Universitario	2044 - 09	
		1	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	
		1	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	
		1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
		1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
		1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
		1	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	
		1	Auxiliar Servicios. Generales	4064 - 09	
		9			
<b>16 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>  <b>Representa el 27% de la Planta de Personal</b>	<b>No. Empleos</b>	<b>DENOMINACIÓN EMPLEO</b>		<b>CÓDIGO GRADO</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
	3	Director Territorial		0042 - 13	DG
	1	Secretario General		0037 - 16	SG
	2	Asesor		1020 - 07	DG
	3	Subdirector General		0040 - 16	1 SPL – 1 SAA – 1 SAF
	3	Profesional Especializado		2028-19	3 DG
	2	Técnico Administrativo		3124 - 15	
	1	Secretario Ejecutivo		4210-20	
	1	Conductor Mecánico		4103-11	
	16				
<b>62</b>					


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

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

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

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

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

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

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


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

**VACANCIAS TEMPORALES PROVISTAS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL**

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

Página 11 de 18

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

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

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

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

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.


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

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

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

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

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>								
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>								

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

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

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

Durante la vigencia 2020, la provisión de manera definitiva de los 16 empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de CORPOAMAZONIA se encuentra provista en un 100%.

Durante la vigencia 2021, la provisión de manera definitiva de los 45 empleos de carrera administrativa se encuentra en un 75%, con listas de elegibles producto del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 435 de 2016 y otras convocatorias de períodos anteriores. El 20% restante obedece a la declaratoria de desierta la respectiva OPEC, la no aceptación de los nombramientos, la no posesión o la renuncia a los empleos, a 31 de diciembre de 2021 existían nueve (9) empleos en vacancia definitiva, en el momento provistos temporalmente mediante nombramiento provisional.

En el “Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA - Vigencia 2021” se puede ver con mayor detalle información relacionada con la evolución de la planta de personal, la distribución de empleos y vacancias que se presentan.

## 6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS


La provisión de los empleos vacantes en CORPOAMAZONIA se realiza conforme el procedimiento establecido en la ley y decretos que reglamentan la materia y conforme el Procedimiento de Gestión de Talento Humano de la Corporación y conforme el procedimiento establecido en el Plan Anual de Vacantes de CORPOAMAZONIA – Vigencia 2021 y en especial se tendrá en cuenta las siguientes etapas:

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

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

### B. Determinación del tipo de provisión.

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA– Vigencia 2022</b>		
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>		

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

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

### **C. Análisis de perfiles.**

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

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

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


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

### **D. Financiación.**

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

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



	<b>Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

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

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

El presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia 2021 fue aprobado por el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 04 del 07//12/2020. Alcanzó la cifra de \$18.878.069.385, de los cuales \$12.965.785.523 provienen de Recursos Propios y \$5.912.283.862 de Recursos de la Nación. El 38% se destinan a gastos de funcionamiento (\$5.004.014.438 Recursos Propios y \$2.250.939.000 Recurso de la Nación) y el 62% a gastos de inversión (\$7.961.771.085 Recursos Propios y \$3.661.344.862 Recurso de la Nación). De los gastos de funcionamiento se destina para gastos de personal \$3.708.170.978 que equivale al 51,1 % (Aportes de la Nación \$1.823.793.000 y Recurso Propios \$1.884.377.979)

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de CORPOAMAZONIA provista en un 100% corresponde a **\$4.007.125.719**. De los cuales **\$1.043.676.384** provienen de Aportes de la Nación, que representa el 26% y **\$2.963.449.335** provienen de Recursos Propios, que representa el 74%. Al respecto se precisa que la entidad asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia.


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

La escala salarial aplicable a la actual planta de empleos de CORPOAMAZONIA está dispuesta anualmente por el decreto que expide el Gobierno Nacional "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional..." Para la vigencia 2020 se encuentra establecida en el Decreto 961 del 22 de agosto de 2021, que aún sigue rigiendo hasta que el Gobierno Nacional expida el decreto de la vigencia 2022:

NO. EMPLEOS	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	NIVEL	ASIGNACIÓN BÁSICA SALARIAL MES * EMPLEO
1	Director General	0015 - 20	Directivo	\$ 8.872.530
1	Secretario General	0037 - 17	Directivo	\$ 6.918.321
3	Subdirector General	0040 - 16	Directivo	\$ 6.559.643
3	Director Territorial	0042 - 13	Directivo	\$ 6.014.317

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



	<b>Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

2	Asesor	1020-07	Asesor	\$	5.764.758
3	Profesional Especializado	2028 - 19	Profesional	\$	5.887.794
1	Profesional Especializado	2028 - 17	Profesional	\$	5.082.586
4	Profesional Especializado	2028 - 15	Profesional	\$	4.481.948
7	Profesional Universitario	2044 - 09	Profesional	\$	3.058.011
12	Técnico Administrativo	3124 - 15	Profesional	\$	2.308.791
8	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Asistencial	\$	1.890.818
13	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Asistencial	\$	1.400.462
3	Conductor Mecánico	4103 - 11	Asistencial	\$	1.400.462
1	Auxiliar Servicios Generales	4064 - 09	Asistencial	\$	1.180.463
<b>62</b>	<b>Fuente:</b> Decreto 961 del 22 de agosto de 2021				

Los empleos de Director General, Secretario General y Subdirectores Generales, de conformidad con el artículo 4 del Decreto 961 de 2021 perciben prima técnica automática en virtud a lo establecido en el Decreto 1624 de 1991, equivalente al 50% de la Asignación Básica Salarial Mensual.

En el cuadro siguiente se desglosa el costo proyectado de la planta de personal por empleos y por niveles, vigencia 2022:

NIVEL JERARQUICO	DENOMINACIÓN EMPLEO	No. EMPLEOS	COSTO SALARIO 12 MESES (ABM + P TECNICA + SUB. ALIMENTACIÓN + AUX. TRANSPORTE)	COSTO PREST. SOCIALES Y OTROS DERECHOS LABORALES (BONIF. SERV. PRESTADOS + P DE S + P DE V + BONIF ESP. RECREACIÓN + P DE N + AUX. C)	DESCUENTOS SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES	COSTO PROYECTADO PLANTA DE PERSONAL 2020
<b>DIRECTIVO 8</b>	Director General 0015 - 20	1	\$ 155.643.246	\$ 33.006.335	\$ 34.613.812	\$ 223.263.393
	Secretario General 0037 - 17	1	\$ 121.362.210	\$ 25.736.560	\$ 26.986.984	\$ 174.085.754
	Subdirector General 040 - 16	3	\$ 345.210.714	\$ 73.206.776	\$ 76.772.099	\$ 495.189.589
	Director Territorial 0042-13	3	\$ 211.008.096	\$ 67.119.622	\$ 70.389.656	\$ 348.517.374

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan de Provisión de Recursos Humanos 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*

<b>ASESOR 2</b>	Asesor 1020 - 07	2	\$ 134.834.976	\$ 42.814.923	\$ 44.972.487	\$ 222.622.386
<b>PROFESIONAL 15</b>	Profesional Especializado 2028 -19	3	\$ 206.569.116	\$ 65.708.820	\$ 68.908.976	\$ 341.186.912
	Profesional Especializado 2028 -17	1	\$ 59.439.648	\$ 18.907.517	\$ 19.828.353	\$ 98.175.518
	Profesional Especializado 2028 -15	4	\$ 209.661.312	\$ 66.692.433	\$ 69.940.495	\$ 346.294.240
	Profesional Universitario 2044 - 09	7	\$ 250.339.068	\$ 79.630.421	\$ 131.229.961	\$ 461.199.450
<b>TECNICO 12</b>	Técnico Administrativo 3124 - 15	12	\$ 324.009.216	\$ 103.064.174	\$ 108.085.413	\$ 535.158.803
<b>ASISTENCIAL 25</b>	Secretario Ejecutivo 4210 - 20	8	\$ 183.246.720	\$ 60.379.394	\$ 60.457.319	\$ 304.083.433
	Auxiliar Administrativo 4044 - 11	13	\$ 239.832.996	\$ 76.252.227	\$ 73.432.060	\$ 389.517.283
	Conductor Mecánico 4103 - 11	3	\$ 55.346.076	\$ 17.596.668	\$ 16.945.860	\$ 89.888.604
	Auxiliar Servicios Generales 4064 - 09	1	\$ 15.875.856	\$ 5.004.440	\$ 4.779.671	\$ 25.659.967
<b>TOTALES</b>		62	\$ 2.512.379.250	\$ 735.120.310	\$ 807.343.146	\$ 4.054.842.706

La proyección del costo del gasto de la planta de personal no incluye el incremento de la asignación salarial en el sector público ya que a la fecha no ha sido expedido el decreto del Gobierno Nacional que lo establece. Se trabajó con los valores de la vigencia 2021. El valor total **\$4.054.842.706** de la proyección y el valor total de los \$3.708.170.979 apropiado inicialmente en el presupuesto de ingresos y gastos de la vigencia 2021 del Acuerdo No. 07 de 2020, se explica ya que durante la vigencia se harán adiciones o traslados presupuestales ya sea para completar el faltante o reducir el gasto dependiendo del comportamiento real de situaciones administrativas, con lo cual se asegura el faltante. No obstante, la Subdirección Administrativa y Financiera debe adelantar ante Dirección General las gestiones pertinentes para asegurar la apropiación necesaria para el funcionamiento de los 62 empleos.

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

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



## Plan de Provisión de Recursos Humanos 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*

### 8. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017, lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la Convocatoria No. 1428 de 2020.

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

### 9. CONTEXTO ESTRATEGICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articulará conforme el “Plan de Acción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del sur de la Amazonia CORPOAMAZONIA 2020 - 2023 - Amazonas Vivas.”

### 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2022.

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

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

$\frac{\# \text{ de vacantes a } 1^{\circ} \text{ de enero de 2022} - \# \text{ de vacantes de la planta a la fecha}}{\# \text{ de vacantes a } 1^{\circ} \text{ de enero de 2022}}$

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

$\frac{\# \text{ vacantes definitivas a } 1^{\circ} \text{ de enero de 2022} - \# \text{ vacantes definitivas a la fecha}}{\# \text{ vacantes definitivas a } 1^{\circ} \text{ de enero de 2022}}$

Elaboró	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	