



RESOLUCIÓN No. 0084 - - 130 ENE 2024

Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA - Vigencia 2024-2027.

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

La Directora General de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en el numeral 5 y 9 del artículo 29 de la Ley 99 de 1993 y los literales e) e i) del artículo 45 del Acuerdo de Asamblea Corporativa Nro. 001 de 2008, y

CONSIDERANDO

Que en el artículo 269 de la Constitución Política determina que " En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas."

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

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

Que el Decreto 612 del 04 de abril de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 2.2.22.3.14, que establece que: "Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de

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

Elaboró	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	RESOLUCIÓN No. 0084 - - 130 ENE 2024 Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA - Vigencia 2024-2027. <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

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

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

Que, de conformidad con los anteriores considerandos, la Subdirección Administrativa y Financiera Área de Talento Humano, siguiendo los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA - 2024-2027.

Que es necesario adoptar los planes formulados, como instrumentos de gestión de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA.

Que, en mérito de expuesto la Directora General,

RESUELVE

Artículo 1º. Adoptar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA - 2024-2027, como herramienta de gestión contenido en el documento anexo, denominado del mismo

Página 2 de 3

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

Elaboró	Sergia de la Cruz Peña Jamióy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	RESOLUCIÓN No. 0084 - - 180 ENE 2024
	Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA - Vigencia 2024-2027.
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

modo, el cual se entiende incorporado a la presente resolución y que orienta la misión de la entidad.

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

No obstante, lo anterior los Directores Territoriales y Subdirectores, les compete velar por el cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.

Artículo 3°. En cumplimiento de Decreto 612 de 2018, publíquese la presente resolución en la página web de la entidad y envíese copia a la Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Gestión de Talento Humano para los fines pertinentes.

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

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada a los, **180 ENE 2024**

Argenis Obedulia Lasso

ARGENIS OBDULIA LASSO OTAYA
Directora General

Página 3 de 3

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

Elaboró	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de talento humano como el "Conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de recurso humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa" (Longo, 2002).

La Planeación estratégica de talento humano es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Es un instrumento de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión del área de personal, fomenta el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

Para la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA, es de suma importancia presentar a sus servidores públicos la visión, misión, objetivos y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, armonizado con la Planeación Estratégica Corporativa, específicamente con el objetivo que busca fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva, a través de un recurso humano comprometido.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es básica para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en CORPOAMAZONIA, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación corporativa.

Con fundamento en la normatividad vigente en los procesos de Gestión de Talento Humano en las entidades públicas, el plan estratégico de talento humano es adoptado como un instrumento que permita soportar de manera dinámica y flexible los cambios organizacionales y administrativos que se presentan en la entidad.

Es por esto que al adoptarse el Modelo Integrado de Planeación y Gestión contemplado en el Decreto 1499 de 2017, se constituye en el "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

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

De ahí que la Gestión Estratégica del Talento Humano de CORPOAMAZONIA propenda por el fortalecimiento de las competencias de los servidores, simplificación de los procesos, gestionar los flujos de información en el trabajo y construir una cultura basada en el bienestar, el cuidado de la salud y buen clima organizacional mediante el trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia la innovación.

La formulación de políticas de los programas de talento humano contemplados en este documento tiene como objetivo generar una línea clara y unificada para el desarrollo “integral” de los funcionarios de la entidad desde el SER, SABER Y SABER HACER.

1. JUSTIFICACIÓN

Según el literal a), numeral 1º del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, es función específica de las Unidades de Personal de las entidades “a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.”

El artículo 1º del Decreto 612 de 2018, que adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 2.2.22.3.14., establece que se deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Planificación Estratégica del Talento Humano, (PETH), es un proceso de vital importancia, toda vez que, en sus propósitos, objetivos, mecanismos, etc., se resume el rumbo, la directriz que CORPOAMAZONIA debe seguir teniendo como objetivo final el alcanzar las metas fijadas, mismas que se traducen en crecimiento económico, humano, tecnológico o social, propósito principal de las entidades públicas. Como tal es una herramienta de gestión que permite apoyar a la alta dirección en la toma de decisiones en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer la entidad frente a los retos que se le presenten, adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno para lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que proveen; tiene por objetivo fijar el curso de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Como resultado se establece la estrategia a seguir, las acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la Corporación sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si se están logrando los objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación define un sistema de monitoreo basado en indicadores, que con un seguimiento periódico van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Administración del Talento Humano se están cumpliendo y por ende están contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) está integrado por varios elementos como son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y los objetivos del Plan de Acción Institucional. Por consiguiente y, dado que está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; incluye, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST; que, de manera articulada con los demás procesos de gestión corporativa, se armonice y sea coherente con las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el Plan Estratégico de la entidad y el Plan de Acción Institucional, propuesto para la vigencia 2020 – 2023.

Para cumplir lo anterior, la gestión del talento humano debe planear el recurso humano, a través de la cual se identifican las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organizan y definen las acciones que permitan cumplir el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- a. Ingreso:** que comprende los procedimientos de vinculación e inducción.
- b. Permanencia:** incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño laboral los planes de bienestar e incentivos, de vacantes y previsión de empleos y el teletrabajo, entre otros.
- c. Retiro:** Situación generada por las causales establecidas por la ley y las actividades de acompañamiento para el retiro asistido.

CORPOAMAZONIA consciente de la necesidad de mantener un equilibrio entre el rendimiento laboral y el bienestar y al mismo tiempo de responder a las necesidades organizacionales e individuales, ha determinado la conveniencia de diseñar un plan que gestione el ciclo de vida de los servidores públicos de la entidad desde su vinculación hasta su retiro, incluyendo allí todas las acciones de desarrollo como capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y demás que puedan integrarse e influir en el fomento de una cultura organizacional orientada al servicio.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Para el logro de este plan es preciso determinar cómo se manifestó anteriormente, las necesidades a satisfacer, las actividades que correspondan al logro de esos objetivos y los recursos con que cuenta la entidad para tal fin. En este proceso, se ha aplicado la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

2. ABREVIATURAS

CORPOAMAZONIA: Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

DG: Dirección General

DTA: Dirección Territorial Amazonas

DTC: Dirección Territorial Caquetá

DTP: Dirección Territorial Putumayo

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera

P-GTH: Proceso de Gestión de Talento Humano

SAA: Subdirección de Manejo Ambiental

SAF: Subdirección Administrativa y Financiera

SIMO: Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

SG: Secretaria General

SPL: Subdirección de Planificación Ambiental

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GTH requiere la alineación de las prácticas del talento humano con los objetivos y con el propósito misional de la entidad enmarcados en diferentes documentos como el direccionamiento estratégico, planes, programas y proyectos y la normatividad que le asigna responsabilidades o funciones a desarrollar, de esta manera se han posicionado las áreas de gestión humana con un rol estratégico en el desempeño de la organización, requiriendo el apoyo y compromiso de la alta dirección.

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la
Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de:
(Longo, 2002 pág. 11)

Corolario de lo anterior, la Gestión del Talento Humano se debe desarrollar, a través de los siguientes subsistemas:

3.2. Subsistema de la Gestión del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

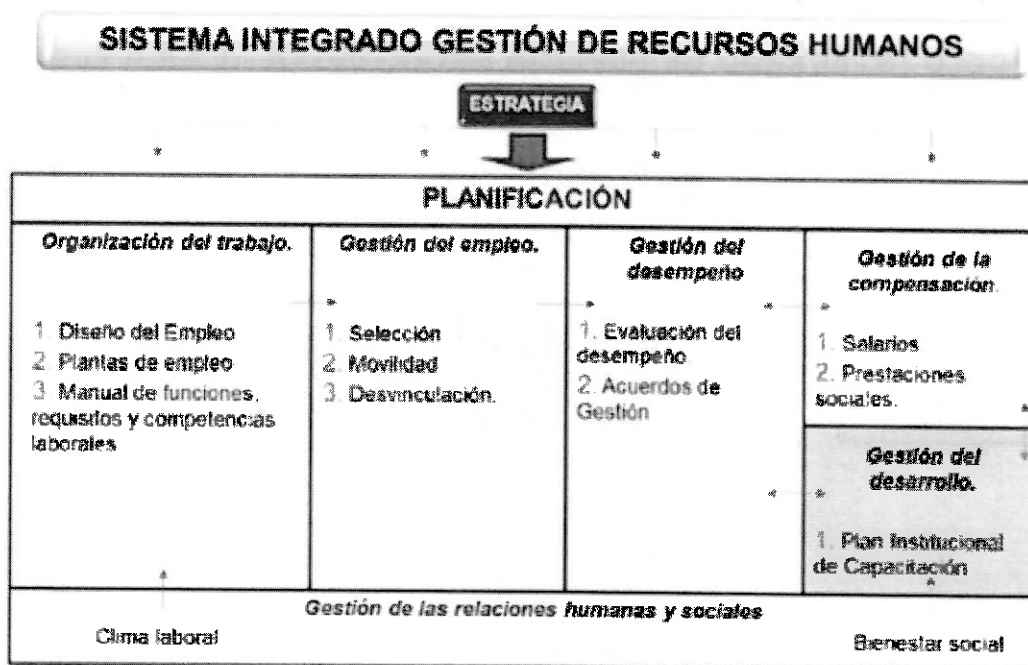


Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

Nota: La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.

4. METODOLOGÍA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para el diseño del Plan Estratégico del Talento Humano, se siguieron los lineamientos establecidos para la elaboración de planes, programas, proyectos implementados en la vigencia; así como la normatividad relacionada con la Gestión Pública aplicable para la entidad.

Para el proceso de implementación de la estrategia, se definieron las metas y objetivos que deben ser cumplidos, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado; adicionalmente, y con el fin de hacer seguimiento y control, se establecieron indicadores de gestión que se monitorean en los reportes que se hacen al Plan Operativo Anual (POA), enfocado a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas y tomar decisiones en caso de variaciones.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

El Plan Estratégico del Talento Humano parte del análisis del Direccionamiento Estratégico de CORPOAMAZONIA, para lo cual se desarrollan los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Por lo anterior, este ejercicio de planeación cuenta con un sistema de medición que permite a la alta dirección determinar los resultados de la gestión del talento humano en el logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico.

De acuerdo con su naturaleza jurídica, CORPOAMAZONIA está sujeta a la aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004 y su modificatoria parcial contenido en la Ley 1960 de 2019, la Ley 1562 de 2012, los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, los Decretos 1072 y 1083 de 2015 y su modificatorio Decreto 648 de 2017, los Decretos 894 y 1499 de 2017, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de:

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Corporación en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados.
- Generar en los servidores públicos mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.

Con el propósito de diseñar y ejecutar los sistemas y planes mencionados al interior de la entidad, se formula el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de las disposiciones antes citadas.

5. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

EXTERNAS	
Constitución Política	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 581 de 2000.	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

	los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones."
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el código Disciplinario Único.
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 1010 del 23/01/2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 16/07/2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 2011 de 2017.	"Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público"
Ley 1960 de 2019	"Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
Decreto 2740 del 20/12/2001	"Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo."
Decreto 1227 de 2005	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998."
Decreto 2539 de 2005	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005."
Decreto 4665 de 2007	"Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias."
Decreto 1785 de 2014	"Por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones."
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
Decreto 648 de 2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
Decreto 894 de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 051 de 2018	"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"
Decreto 1499 de 2017	"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.”
Decreto 815 de 2018	“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”
Resolución No. 0312 del 13/02/2019 del Minitrabajo	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” (Deroga la Resolución No. 1111 de 2017)
Resolución No. 390 de 2017 del DAFP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.”
Acuerdo CNCS 6176 del 10/10/2018	“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.”
Circular Externa No 100-010-2014 del DAFP	Entrega orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Guía	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
Guía	Actualización del Plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos DAFP – ESAP.
Guía	Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
Guía	Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
Código de Integridad del Servidor Público 2017.	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
INTERNAS	
Acuerdo de Consejo Directivo No. 001 del 02/02/2005	“Por el cual se establece la organización interna de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia, CORPOAMAZONIA”.
Acuerdo de Consejo Directivo No. 002 del 02/02/2005	“Por el cual se radican competencias y funciones en las Direcciones Territoriales de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia, CORPOAMAZONIA”.
Acuerdo de Consejo Directivo No. 017 del 15/12/2015	“Por el cual se amplía la Planta de Personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia.” (En el artículo 2º establece la planta de personal de CORPOAMAZONIA)
Resolución No. 0276 del 27/02/2019	“Por la cual se adoptan el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, y se articula todos los sistemas de gestión institucionales y crea los diferentes Comités para su implementación en la Corporación para el Desarrollo

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

	Sostenible del Sur de la Amazonia."
Resolución No. 0285 del 04/03/2019.	"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de CORPOAMAZONIA". (Se debe ver las modificaciones adoptada mediante las Resoluciones No. 1078 del 26/07/2019 y No. 0056 del 24/01/2020)
Resolución No. 0559 del 06/05/2019	"Por la cual se adoptan los criterios de desempate que pueden aplicarse cuando dos o más empleados de carrera administrativa cumplen con los requisitos para ser encargados de un empleo."

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE CORPOAMAZONIA

Para entender el recurso humano en el entorno de CORPOAMAZONIA, es necesario conocer aspectos importantes de la entidad: su historia y evolución, su naturaleza, jurisdicción y organización interna, sus funciones, cuál es la misión y visión de la entidad, etc.

6.1 Reseña Histórica de CORPOAMAZONIA

CORPOAMAZONIA desde su creación, no ha tenido una evolución acorde a las necesidades de la problemática ambiental del Sur de la Amazonia Colombiana y de las funciones que se le fueron asignadas en el año 1993 y que de ahí en adelante se le han venido asignado, tal y como se describe a continuación:

- El 22/12/1993 el Congreso de Colombia expide la Ley 99 "Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones." Creando la Corporación para el desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia CORPOAMAZONIA, como una Corporación Autónoma Regional, organizada como una Corporación Autónoma Regional, con jurisdicción en el territorio de los departamentos de Amazonas, Putumayo y Caquetá y con sede principal en la ciudad de Mocoa en el Departamento del Putumayo y con subsedes en las ciudades de Leticia y Florencia.
- El 03/08/1994 el Gobierno Nacional expide el Decreto 1768 "por el cual se desarrolla parcialmente el literal h) del artículo 116 en lo relacionado con el establecimiento, organización o reforma de las Corporaciones Autónomas Regionales y de las Corporaciones de régimen especial, creadas o transformadas por la ley 99 de 1993."
- El 08/07/1994 se suscribió el Acta de Asamblea de Constitución de CORPOAMAZONIA.
- El 26/12/2008 el Congreso de Colombia expide la Ley 1263 por medio de la cual se modifica parcialmente los artículos 26 y 28 de la Ley 99 de 1993, estableciendo al Director General como representante legal de la Corporación y su primera autoridad

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la
Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

ejecutiva; Establece su período de cuatro (4) años y la oportunidad de ser reelegido por una sola vez. También determina el período de los dos (2) representantes del sector privado, del representante de las comunidades indígenas o etnias tradicionalmente asentadas en el territorio de jurisdicción de la Corporación, elegido por ellas mismas y de los (2) representantes de las entidades sin ánimo de lucro, que tengan su domicilio en el área de jurisdicción de la Corporación y cuyo objeto principal sea la protección del medio ambiente y los recursos naturales renovables, elegido por ellas mismas; También determina que el término de los Planes de Acción de las Corporaciones Autónomas Regionales o de Desarrollo Sostenible, tendrá una proyección de cuatro (4) años.

- El 30/08/1995 el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 14 determinó la Planta de Personal de la entidad, en ciento ochenta y cinco (185) empleos. Incorporó los 27 empleos de la planta de la anterior Corporación Regional del Putumayo –CAP- a la planta de personal de CORPOAMAZONIA. La planta que antes tenía solo jurisdicción sobre el Departamento del Putumayo, pasó a tener jurisdicción sobre tres (3) departamentos. Este acuerdo fue derogado por el Acuerdo No. 015 del 13 de febrero de 1998.
- El 13/02/1998 el Consejo Directivo de de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 14, además de asignar funciones, determinó la estructura interna de la entidad. (Asamblea Corporativa; Consejo Directivo; Dirección General; Oficina de Control Interno; Oficina de Planificación y Sistemas; Oficina Jurídica; Subdirección de Administración Ambiental; Subdirección de Ordenación Ambiental; Subdirección Administrativa y Financiera; Direcciones Regionales y como Órganos de Asesoría y Coordinación: Comisión de Personal y el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno).
- El 13/02/1998 el Consejo Directivo de de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 15, determinó la Planta global de Personal de la entidad, en cincuenta y seis (56) empleos y derogó el Acuerdo No. 14 de 1995.
- En octubre de 2004 CORPOAMAZONIA inicia la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la adopción voluntaria de los requisitos de la ISO 9001:2000, con el propósito de buscar el fortalecimiento de su gestión institucional a través de herramientas gerenciales que le permitieran mejorar la prestación de sus servicios en términos de eficiencia, eficacia y efectividad con el fin de garantizar la satisfacción de sus usuarios en toda el área de su jurisdicción.
- El 02/02/2005 el Consejo Directivo de de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 001, establece la nueva organización interna de la entidad y deroga el Acuerdo No. 14 del 13/02/1998. (Asamblea Corporativa; Consejo Directivo; Dirección General; Secretaría General; Subdirección de Planificación Ambiental; Subdirección de Manejo

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

Ambiental; Direcciones Territoriales y como Órganos de Asesoría y Coordinación: Comisión de Personal y el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno)

En la nueva organización se incorporó la Secretaría General y se suprimió la Subdirección Administrativa y Financiera, las Oficinas de Control Interno, de Planificación y Sistemas y la de Jurídica; y se cambió la denominación de Direcciones Regionales a Direcciones Territoriales.

- El 02/02/2005 el Consejo Directivo de de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 003 en armonía con el Acuerdo No. 001 del 02/02/2005, además de derogar el Acuerdo No. 15 de 1998, estableció la Planta de Personal de la entidad, en ochenta y nueve (89) empleos. Dentro de esta planta de personal se detalla dos (2) empleos de Subdirector General, que acorde con lo adoptado en el Acuerdo No. 001 del 02/02/2005, se entiende correspondía a los empleos de Subdirección de Planificación Ambiental y Subdirección de Manejo Ambiental, sin estar considerado el empleo de Subdirector Administrativo y Financiero. No obstante de no estar en la estructura interna de la entidad, el empleo nunca fue retirado de los Manuales de Funciones que rigieron hasta el 2015 y tampoco se cesó en nombrar al empleado y generar nómina y demás derechos laborales. De los ochenta y nueve (89) empleos creados, la entidad, por razones presupuestales, operó hasta la vigencia 2015, con cincuenta y seis (56) empleos.
- El 07/06/2005 CORPOAMAZONIA en Acta No. 001 de Comité del Sistema Integrado de Gestión adoptó su Política de Calidad.
- El 17/03/2005 el Gobierno Nacional expide el Decreto Ley 770 de 2005 "Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004."
- El 25/07/2006 el Gobierno Nacional expidió el Decreto 2489 de 2006 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones."
- En Junio de 2007 CORPOAMAZONIA a través de ICONTEC, logra la certificación en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la adopción voluntaria de los requisitos de la ISO 9001:2000.
- El 13/02/2008 la Asamblea Corporativa de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 001 adoptó los estatutos de la entidad.
- El 01/12/2008 mediante Resolución No. 0987, la entidad consolidó formalmente su Sistema Integrado de Gestión –SIGE- como una herramienta de Gestión y Política

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Institucional. El SIGE contempla el Sistema de Calidad (SGC) certificado por ICONTEC.

- El 26/05/2015 el Gobierno Nacional expide el Decreto 1076 que compila las disposiciones reglamentarias del Sector Ambiente.
- El 15/12/2015 el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA mediante Acuerdo No. 0017 estableció la planta de personal vigente de CORPOAMAZONIA y derogó de manera expresa el Acuerdo No. 003 del 02/02/2005. Planta de personal que fue aprobada para responder en parte a la necesidad de la entidad y la capacidad financiera de su sostenimiento, compuesta por 62 empleos. En este acuerdo ya se habla de tres (3) Subdirecciones Generales, sin especificar el área funcional.
- El 27/02/2019 mediante Resolución No. 0276 la entidad adopta de manera voluntaria el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, y articula todos los sistemas de gestión institucional y crea los diferentes Comités para su implementación.
- En el 2019 EL Icontec realizó Auditoria Renovación que permitió renovar del Certificado bajo la NTC ISO 9001-2015 hasta el 19/06/2022.

6.2. Naturaleza, Jurisdicción y Competencia de CORPOAMAZONIA

De conformidad con el inciso 1º del artículo 35 de la Ley 99 del 22 de diciembre de 1993, CORPOAMAZONIA está organizada como una Corporación Autónoma Regional sujeta al régimen de qué trata el citado artículo y por consiguiente, en concordancia con el artículo 23 de la misma ley y los artículos 1.2.5.1.1 y 2.2.8.4.1.1. del Decreto 1076 del 2015, es un ente corporativo de carácter público, creado por la ley, integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotado de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargado por la ley de administrar, dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible o el que haga sus veces como máximo órgano rector del Sistema Nacional Ambiental - SINA.

La jurisdicción de CORPOAMAZONIA comprende el territorio de los departamentos de Amazonas, Caquetá y Putumayo y los demás que determine la ley. Está integrada así:

- ✓ Departamentos de Amazonas, Caquetá y Putumayo.
- ✓ Municipios de Leticia y Puerto Nariño en el departamento del Amazonas; Los municipios de Albania, Belén de los Andaquíes, Cartagena del Chaira, Curillo, El Doncello, El Paujil,, Florencia, Montañita, Milán, Morelia, Puerto Rico, San José del Fragua, San Vicente del Cagua, Solano, Solita y Valparaíso en el departamento del

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Caquetá; los municipios de Colón, Mocoa, Orito, Puerto Asís, Puerto Caicedo, Puerto Guzmán, Puerto Leguizamo, Santiago, San Francisco, San Miguel, Sibundoy, Valle del Guamuez y Villagarzón en el departamento del Putumayo.

- ✓ Los territorios indígenas que delimiten o conformen como entidades territoriales en jurisdicción de CORPOAMAZONIA.

CORPOAMAZONIA tiene como sede principal la ciudad de Mocoa en el Departamento del Putumayo y subsedes en las ciudades de Florencia en el Departamento del Caquetá y Leticia en el Departamento del Amazonas, denominadas Direcciones Territoriales y además cuenta a su interior con tres (3) Subdirecciones Generales: de Planificación Ambiental, de Manejo Ambiental y Administrativa y Financiera.

Teniendo en cuenta el concepto de jurisdicción político administrativa (departamentos), el área territorial de los seis (6) departamentos que hacen parte de la amazonia colombiana, Amazonas, Caquetá, Guaviare, Guainía, Putumayo y Vaupés, es de 408.746 km², que representan un 35,8% del territorio continental de Colombia, y que de acuerdo a la cartografía oficial (IGAC, 2010), corresponde a 1.141.128 km². Sobre esta amazonia colombiana político administrativa, CORPOAMAZONIA tiene un área jurisdiccional de 226.654 km² (IGAC, 2010), que representa un 55,4% de la misma, y un 19,8% del territorio continental colombiano, más de 22 millones de Hectáreas, sobre la cual ejerce como máxima autoridad ambiental y sobre la cual tiene que hacer presencia directa, lo que la obliga como institución para lograr la misión triplicar los alcances institucionales, optimizando tanto el recurso financiero como el recurso humano, buscando con ello lograr resultados en los ejes programáticos de ordenación ambiental para la paz, administración de los recursos naturales, desarrollo sostenible y crecimiento verde, cambio climático, promoción de la biodiversidad, y fortalecimiento étnico y asumir los retos socioambientales que el momento histórico del país y de la región atraviesan.

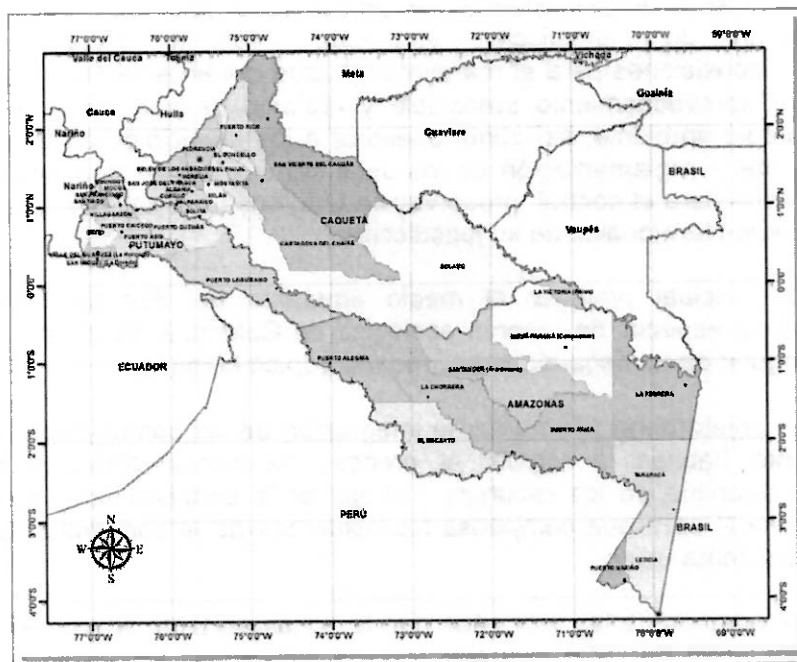
Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

JURISDICCIÓN DE CORPOAMAZONIA



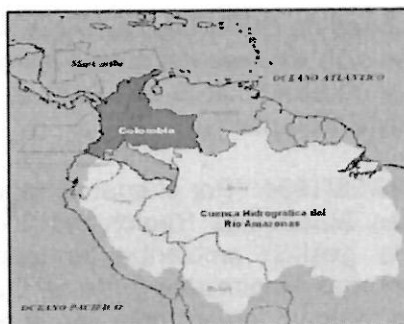
Contextualización General del Sur de la Amazonia Colombiana en la Cuenca del Río Amazonas

225 mil Km²

64.8% Amazonia
Colombiana

19,6% Territorio
Colombiano

3.3% de la Cuenca
Amazónica



6.3. Funciones de CORPOAMAZONIA

El inciso 4º y 5º del artículo 35 de la Ley 99 de 1993 consagra las funciones de CORPOAMAZONIA y determina que además de las 32 funciones propias de las

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

Corporaciones Autónomas Regionales que consagra el artículo 31 (Ibídem), tiene como encargo principal promover el conocimiento de los recursos naturales renovables y del medio ambiente del área de su jurisdicción y su utilización, fomentar el uso de tecnología apropiada y dictar disposiciones para el manejo adecuado del ecosistema Amazónico de su jurisdicción y el aprovechamiento sostenible y racional de sus recursos naturales renovables y del medio ambiente, así como asesorar a los municipios en el proceso de planificación ambiental y reglamentación de los usos del suelo y en la expedición de la normatividad necesaria para el control, preservación y defensa del patrimonio ecológico y cultural de las entidades territoriales de su jurisdicción.

Siendo la función principal proteger el medio ambiente del Sur de la Amazonía colombiana como área especial de reserva ecológica de Colombia, de interés mundial y como recipiente singular de la mega-biodiversidad del trópico húmedo.

En desarrollo de su objeto deberá fomentar la integración de las comunidades indígenas que tradicionalmente habitan la región, al proceso de conservación, protección y aprovechamiento sostenible de los recursos y propiciar la cooperación y ayuda de la comunidad internacional para que compense los esfuerzos de la comunidad local en la defensa de ese ecosistema único.

CORPOAMAZONIA además de las funciones que le consagra tanto el artículo 31, como el artículo 35 de la Ley 99 de 1993, cumple otras funciones que se consagran en otras leyes y decretos que se expidieron con posterioridad y que le imponen el cumplimiento del ejercicio de competencias con una planta de personal muy reducida en una jurisdicción muy amplia y con factores geográficos, culturales, sociales, económicos y políticos muy especiales, que de alguna forma condicionan la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la misión de la entidad.

Las principales funciones de CORPOAMAZONIA se consagran en el artículo 35 de la Ley 99 de 1993 y por remisión expresa del mismo artículo las que se consagran en el artículo 31 de la misma ley y en el artículo 9 del Acuerdo de Asamblea Corporativa No. 001 del 13/02/2008 (Estatutos Corporativos).

El Decreto 1865 del 03/08/1994 “Por el cual se regulan los planes regionales ambientales de las Corporaciones Autónomas Regionales y de las de Desarrollo Sostenible y su armonización con la gestión ambiental territorial.” En el artículo 1º. Obliga a las Corporaciones Autónomas Regionales y las de Desarrollo Sostenible elaborarán planes de gestión ambiental regional, en armonía con la planificación en la gestión ambiental de los departamentos, distritos y municipios.

La Ley 388 del 18/07/1997 “Por la cual se modifica la Ley 9ª de 1989, y la Ley 3ª de 1991 y se dictan otras disposiciones.”, en el numeral 1º del artículo 24 establece como función de las Corporaciones Autónomas Regionales y las de Desarrollo Sostenible la de aprobar

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

en los Planes de Ordenamiento Ambiental lo concerniente a los asuntos exclusivamente ambientales.

La Ley 1333 del 21/07/2009 "Por la cual se establece el procedimiento sancionatorio ambiental y se dictan otras disposiciones." En el artículo 1º y 2º otorga la potestad preventiva y sancionatoria en materia ambiental a CORPOAMAZONIA.

La Ley 1450 del 16/06/2011 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014." En cumplimiento de artículo 206 de la Ley 1450 de 2011 corresponde a CORPOAMAZONIA efectuar, en el área de su jurisdicción y en el marco de sus competencias, el acotamiento de la faja paralela a los cuerpos de agua a que se refiere el literal d) del artículo 83 del Decreto Ley 2811 de 1974 y el área de protección o conservación aferente, para lo cual deberá realizar los estudios correspondientes, conforme a los criterios que definidos en el Decreto 2245 del 29/12/2017.

La Ley 1523 del 24/04/2012 "Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones." De conformidad con el artículo 31, CORPOAMAZONIA, como integrante del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo, además de las funciones establecidas por la Ley 99 de 1993 y la Ley 388 de 1997 o las leyes que las modifiquen, apoyará a las entidades territoriales de su jurisdicción ambiental en todos los estudios necesarios para el conocimiento y la reducción del riesgo y los integrarán a los planes de ordenamiento de cuencas, de gestión ambiental, de ordenamiento territorial y de desarrollo.

El papel de CORPOAMAZONIA es complementario y subsidiario respecto a la labor de alcaldías y gobernaciones, y estará enfocado al apoyo de las labores de gestión del riesgo que corresponden a la sostenibilidad ambiental del territorio y, por tanto, no eximen a los alcaldes y gobernadores de su responsabilidad primaria en la implementación de los procesos de gestión del riesgo de desastres.

El Decreto 1076 del 26/05/2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible.", establece algunas funciones específicas de las Corporaciones Autónomas Regional y de las de Desarrollo Sostenible:

"ARTÍCULO 2.2.8.4.1.6. Obligaciones generales. Las Corporaciones Autónomas Regionales que cumplen una función administrativa del Estado deberán rendir informe al Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible sobre las actividades desarrolladas y en general sobre todos los aspectos relacionados con la gestión ambiental."

"Artículo 2.2.8.6.1.1. Período de los planes de gestión ambiental regional. El Período de los planes de gestión ambiental regional elaborados por las Corporaciones Autónomas Regionales y las de Desarrollo Sostenible a que se refiere el artículo anterior se harán mínimo para períodos de diez (10) años y

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

deberán ser proferidos oportunamente por los Consejos Directivos de las Corporaciones, a más tardar en el mes de octubre del año anterior al cual inicien su vigencia.

“Artículo 2.2.8.6.1.2. Armonización. Para la armonización de la planificación en la gestión ambiental de los Departamentos, Distritos y Municipios, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El proceso de preparación de los Planes de Desarrollo departamentales, distritales y municipales en lo relacionado con la gestión ambiental a que se refieren los numerales 1, 2 y 3 del artículo 39 de la Ley 152 de 1994, se adelantará con la asesoría de las Corporaciones, las cuales deberán suministrar los datos relacionados con los recursos de inversión disponibles en cada departamento, distrito o municipio, atendiendo los términos establecidos en la precitada ley.

2. Simultáneamente a la presentación del proyecto de plan al Consejo de Gobierno o cuerpo que haga sus veces a que se refiere el numeral 4 del artículo 39 de la Ley 152 de 1994 se enviará copia del proyecto a la Corporación Autónoma Regional o de Desarrollo Sostenible con jurisdicción en las respectivas entidades territoriales.

3. La Corporación dispondrá de un término no superior a quince (15) días para que los revise técnicamente y constate su armonización con los demás planes de la región; término dentro del cual deberá remitir el plan con el concepto respectivo.

4. Recibido el concepto emitido por la Corporación, el Consejo de Gobierno las considerará y enviará copia de las mismas al Consejo Territorial de Planeación, el cual en el caso de no acogerlas enviará copia a las asambleas departamentales o consejos municipales respectivos para que lo consideren en el trámite siguiente.”

Artículo 2.2.8.6.1.3. Programas de educación ambiental. Las Corporaciones promoverán en los municipios y distritos, programas de educación ambiental y de planificación, acorde con la Constitución, la Ley 99 de 1993, la Ley 152 de 1994 y las normas que las complementen o adicionen.

Artículo 2.2.8.6.5.4. Informes. El Director presentará informes periódicos ante el Consejo Directivo de la Corporación que den cuenta de los avances en la ejecución física y financiera de los programas y proyectos del Plan de Acción Cuatrienal, así mismo podrá solicitar debidamente soportado, técnica y financieramente los ajustes al Plan de Acción Cuatrienal. Semestralmente deberá enviarse un informe integral de avance de ejecución del Plan de Acción Cuatrienal al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.”

Elaboró:	Sergio de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la
Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

De conformidad con el literal b) del artículo 2.2.8.7.1.8. le compete a la Corporación colaborar l Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales -IDEAM-en asesorar a las entidades territoriales y a los centros poblados en materia de investigación, toma de datos y manejo de información.

El Decreto 1077 de 26/05/2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Vivienda, Ciudad y Territorio.”, consagra las siguientes funciones:

“Artículo 2.2.2.2.1 Ordenamiento básico para el desarrollo sostenible del suelo rural suburbano. Para el ordenamiento del suelo rural suburbano, el distrito o municipio deberá incluir en la adopción, revisión y/o modificación del plan de ordenamiento territorial lo siguiente:

1. Determinación del umbral máximo de suburbanización. Los municipios y distritos deberán determinar el umbral máximo de suburbanización, teniendo en cuenta el carácter de desarrollo de baja ocupación y baja densidad del suelo suburbano, las posibilidades de suministro de agua potable y saneamiento básico y las normas de conservación y protección del medio ambiente.

En todo caso, en el proceso de formulación, revisión y/o modificación de los planes de ordenamiento territorial, las Corporaciones Autónomas Regionales o de Desarrollo Sostenible, de acuerdo con las características ambientales del territorio, podrán establecer las condiciones para que los municipios adopten un umbral más restrictivo y definirán las densidades máximas a las que se sujetará el desarrollo de los suelos suburbanos. La definición del umbral máximo de suburbanización constituye norma urbanística de carácter estructural y en ningún caso, salvo en el de la revisión de largo plazo del plan de ordenamiento, será objeto de modificación.”

Inciso 3 del Artículo 2.2.2.2.2 (...)

“Corresponderá a las Corporaciones Autónomas Regionales o de Desarrollo Sostenible definir la extensión máxima de los corredores viales suburbanos respecto del perímetro urbano. Bajo ninguna circunstancia podrán los municipios ampliar la extensión de los corredores viales que determine la autoridad ambiental competente. (...)”

La Ley 1955 del 25/05/2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, consagra las siguientes funciones:

“Artículo 9°. (...)

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Parágrafo 2º. El Estado colombiano se obliga a partir de la presente Ley a establecer y ejecutar políticas públicas en el territorio nacional, encaminadas a concretar acciones para detener la deforestación e implementar las nuevas estrategias de reforestación y forestación. Las anteriores políticas públicas se deben desarrollar y ejecutar en el marco de la legalidad, emprendimiento y equidad.”
(...)

“Artículo 22. Licencia Ambiental Temporal para la Formalización Minera. Las actividades de explotación minera que pretendan obtener su título minero bajo el marco normativo de la formalización de minería tradicional o en virtud de la formalización que ocurra con posterioridad a las declaratorias y delimitaciones de áreas de reserva especial o que pretendan ser cobijadas a través de alguno de los mecanismos para la formalización bajo el amparo de un título minero en la pequeña minería, deberán tramitar y obtener licencia ambiental temporal para la formalización minera.

Para el efecto, dentro de los tres meses siguiente a la firmeza del acto administrativo que autoriza el subcontrato de formalización, que aprueba la devolución de áreas para la formalización o que declara y delimita el área de reserva especial de que trata el artículo 31 de la Ley 685 de 2001, se deberá radicar por parte del interesado el respectivo Estudio de Impacto Ambiental junto con la solicitud de licencia ambiental temporal para la formalización minera.

Una vez radicado el Estudio de Impacto Ambiental, la autoridad ambiental, dentro de los treinta (30) días siguientes, se pronunciará, mediante acto administrativo, sobre la viabilidad o no de la licencia ambiental temporal para la formalización minera, la cual tendrá vigencia por el término de duración del trámite de formalización minera y dos (2) meses adicionales después de otorgado el contrato de concesión minera o la anotación del subcontrato en el Registro Minero Nacional, término en el cual deberá presentarse por el interesado la solicitud de licencia ambiental global o definitiva.

La autoridad ambiental que otorga la licencia ambiental temporal para la formalización minera, deberá hacer seguimiento y control a los términos y condiciones establecidos en ella y en caso de inobservancia de los mismos procederá a requerir por una sola vez al interesado, para que en un término no mayor a treinta (30) días subsane las faltas encontradas. Vencido este término, la autoridad ambiental se pronunciará, y en el evento en que el interesado no subsane la falta o no desvirtúe el incumplimiento, comunicará tal situación a la autoridad minera dentro de los cinco (5) días siguientes, a efectos de que dicha entidad proceda de manera inmediata al rechazo de la solicitud de formalización de minería tradicional o a la revocatoria del acto administrativo de autorización del subcontrato de formalización minera, de delimitación y declaración del Área de

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la
Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Reserva Especial o el de la aprobación de la devolución de áreas para la formalización. De la actuación que surta la autoridad minera se correrá traslado a la Policía Nacional, para lo de su competencia.

No obstante, lo anterior, una vez otorgado el contrato de concesión minera o realizada la anotación en el Registro Minero Nacional del subcontrato de formalización, su titular deberá tramitar y obtener ante la autoridad ambiental competente la correspondiente licencia ambiental global o definitiva que ampare la actividad. Este trámite deberá ceñirse a los términos y condiciones establecidos en el Título VIII de la Ley 99 de 1993 y sus normas reglamentarias. En todo caso, el acto administrativo de inicio del trámite de la licencia ambiental global antes mencionado, extenderá la vigencia de la licencia ambiental temporal para la formalización hasta que la autoridad ambiental competente se pronuncie sobre la viabilidad o no de la licencia ambiental global o definitiva. El incumplimiento de los términos y condiciones aquí descritos serán causal de rechazo de la solicitudes de formalización de minería tradicional o del subcontrato de formalización minera o de revocatoria de los actos administrativos de aceptación de la devolución de áreas para la formalización o del de declaración y delimitación del Área de Reserva Especial o de caducidad del contrato de concesión minera, según sea el caso; así como de la imposición de las medidas preventivas y sancionatorias consagradas en la Ley 1333 de 2009.

En todo caso, tanto las autoridades ambientales competentes como la autoridad minera deberán observar de manera estricta el cumplimiento de los plazos establecidos en las normas que regulan los procesos del presente artículo.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible deberá expedir los términos de referencia diferenciales para la elaboración del estudio de impacto ambiental de la licencia ambiental temporal para la formalización minera, teniendo en cuenta la particularidad de los procesos de formalización de que trata el presente artículo. Las autoridades ambientales competentes cobrarán los servicios de seguimiento ambiental que se efectúen a las actividades mineras durante la implementación de la licencia ambiental temporal para la formalización minera de conformidad con lo dispuesto en la Ley 633 de 2000, sin perjuicio del cobro del servicio de evaluación que se deba realizar para la imposición del instrumento de manejo y control ambiental que ampare la operación de estas actividades.

Las solicitudes de formalización de minería tradicional que presentaron plan de manejo ambiental no requerirán presentar el estudio de impacto ambiental, por lo tanto, la licencia ambiental temporal para la formalización se otorgará con fundamento en el mencionado plan. En el evento en que el plan de manejo ambiental haya sido aprobado, este será el instrumento de manejo y control ambiental que amparará el proceso.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Las solicitudes de formalización de minería tradicional que no hayan presentado plan de manejo ambiental, las áreas de reserva especial declaradas y delimitadas, los subcontratos de formalización autorizados y aprobados, y las devoluciones de áreas aprobadas para la formalización antes de la expedición de la presente ley, tendrán un plazo de tres (3) meses para presentar el estudio de impacto ambiental y la solicitud de licencia ambiental temporal para la formalización, contado a partir del día siguiente a la entrada en vigencia de los términos de referencia diferenciales para la elaboración del estudio de impacto ambiental de la licencia ambiental temporal para la formalización minera por parte del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.”

Adicionalmente, la gestión de CORPOAMAZONIA se encuentra condicionada por las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que rigen a las entidades públicas de la rama ejecutiva en materia de planeación, presupuesto, administración del personal, control interno, contratación pública, transparencia, gobierno en línea, participación ciudadana, gestión documental y demás aspectos que rigen la Administración Pública en Colombia.

6.4 Estructura Organizacional de CORPOAMAZONIA

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 99 de 1993 y artículo 2.2.8.4.1.14. del Decreto 1076 de 2015, CORPOAMAZONIA tiene tres órganos principales de dirección y administración: a. La Asamblea Corporativa; b. El Consejo Directivo; y c. El Director General.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley 99 de 1993 y el artículo 2.2.8.4.1.15. del Decreto 1076 de 2015 la Asamblea Corporativa es el principal órgano de dirección de la Corporación y estará integrada por todos los representantes legales de las entidades territoriales de su jurisdicción (3 Gobernadores de Departamento y 31 Alcaldes (2 de Amazonas, 16 de Caquetá y 13 de Putumayo)).

De conformidad con el artículo 26 de la Ley 99 de 1993 el Consejo Directivo es el órgano de administración de la Corporación y conforme el inciso 5º del artículo 35 (Ibídem) está conformado por: a. El Ministro del Medio Ambiente, que lo presidirá, o el viceministro; b. Los gobernadores de los Departamentos comprendidos dentro de la jurisdicción de la Corporación, o sus delegados; c. El Director del Instituto de Hidrología, Meteorología e investigaciones Ambientales -IDEAM; d. Dos alcaldes municipales; e. Dos representantes de las comunidades indígenas asentadas en su área de jurisdicción, escogidos por las organizaciones indígenas de la región; f. El director del Instituto de Investigaciones científicas "SINCHI", o su delegado; g. Un representante de las organizaciones ambientalistas no gubernamentales de carácter ambiental dedicadas a la protección de la Amazonía; h. El director del Instituto de Investigación de Recursos Biológicos "Alexander Von Humboldt"; i. El rector de la Universidad de la Amazonía.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la
Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Por interpretación del párrafo 2º de la Ley 99 de 1993 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 70 de 1993, también hace parte del Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA, un (1) representante de las comunidades negras asentadas sobre las áreas donde se adjudiquen las propiedades colectivas a estas comunidades de que trata el artículo transitorio 55 de la Constitución.

De conformidad con el artículo 28 de la Ley 99 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 1263 de 2008, el Director General será el representante legal de la Corporación y su primera autoridad ejecutiva. Designado por el Consejo Directivo para un período de cuatro (4) años.

El Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA, mediante Acuerdo No. 001 del 02 de febrero de 2005, estableció la nueva organización interna de la entidad, así:

Asamblea Corporativa

Consejo Directivo

1. Dirección General
2. Secretaría General
3. Subdirección de Planificación Ambiental
4. Subdirección de Manejo Ambiental
2. Direcciones Territoriales

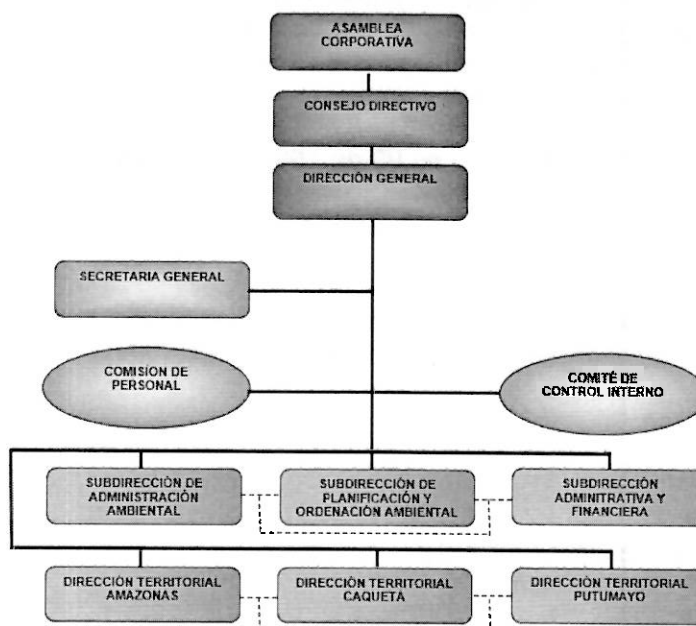
Órganos de Asesoría y Coordinación

1. Comisión de Personal
2. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Grafica 1. Organigrama.



Fuente: Acuerdo No. 001 del 02/02/ 2005 - Consejo Directivo

Es de advertir que el organigrama que ha venido utilizando la entidad la Subdirección Administrativa y Financiera, de conformidad con el Acuerdo 001 de 2005 no hace parte oficial de la organización interna de la entidad.

Las Direcciones Territoriales por la desconcentración de algunas funciones otorgada por el Consejo Directivo de la entidad en Acuerdo No. 002 de 2005, lideran los procesos misionales de Licenciamiento Ambiental y Aprovechamiento de los Recursos Naturales – LAR y Control y Vigilancia- CVR.

CORPOAMAZONIA en consideración a la compleja geografía de su jurisdicción, administrativamente desde su creación, para operar, las Direcciones Territoriales Caquetá y Putumayo se han dividido en Unidades Operativas, 3 en Caquetá y 5 en Putumayo y en la Dirección Territorial Amazonas se ha venido operando por municipios y corregimientos, como se explica en el siguiente cuadro:

Dirección Territorial	Unidad Geográfica/Administrativa	Municipios que la integran	Superficie	Sede
Caquetá	Unidad Operativa Rio Caguan	San Vicente del Caguan	21.923 km ²	San Vicente del Caguan
		Puerto Rico	2.790 km ²	
		El Doncello	1.043 km ²	
		Cartagena del Chaira	12.826 km ²	
	Unidad Operativa Rio	Curillo	459 km ²	Curillo

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	Caquetá	Solita	611 km ²	
		Valparaiso	1.218 km ²	
		Albania	417 km ²	
		San José de Fragua	598 km ²	
		Solano	43.112 km ²	
	Unidad Operativa Rio Orteguzaza	Florencia	2.292 km ²	Florencia
		La Montañita	1.484 km ²	
		El Paujil	1.338 km ²	
		Morelia	465 km ²	
		Belén de los Andaquies	1.181 km ²	
Putumayo	Unidad Operativa Andino Amazónico	Milán	1.243 km ²	Sibundoy
		Santiago	791,2 km ²	
		Colón	75,38 km ²	
		Sibundoy	93 km ²	
	Unidad Operativa Pie de Monte Amazónico	San Francisco	573,7 km ²	Villagarzon
		Mocoa	1.263 km ²	
		Villagarzon	1.250 km ²	
	Unidad Operativa Bosque Protector Productor	Puerto Guzmán	4.565 km ²	Puerto Asis
		Puerto Asis	2.610 km ²	
	Unidad Operativa Zona Petrotera	Puerto Caicedo	864,4 km ²	Orito
		Orito	1.862 km ²	
		Valle del Guamuez	871 km ²	
	Unidad Operativa Llanura Amazónica	San Miguel	570,8 km ²	Leguizamo
		Leguizamo	11.640 km ²	
Amazonas*	Leticia	Leticia	5.968 km ²	Leticia
	Puerto Nariño	Puerto Nariño	1.874 km ²	
	9 corregimientos departamentales: Tarapacá, La pedrera, El Encanto, La Chorrera, Puerto Arica, Puerto Santander, Puerto Alegria, La Victoria, Miriti - Paraná.			

* La superficie aproximada del Departamento del Amazonas es de 109.665 Km², lo que representa el 9.61% del territorio nacional.

COMPARATIVO DE ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL DE CORPOAMAZONIA - EVOLUCIÓN

ESTRUCTURA	Acuerdo No. 14 del 13/02/1998	Acuerdo No. 001 del 02/02/2005	Acuerdo No. 017 del 15/12/2015
	Asamblea Corporativa	Asamblea Corporativa	Asamblea Corporativa
	Consejo Directivo	Consejo Directivo	Consejo Directivo
	1. Dirección General	1. Dirección General	1. Dirección General
	1.1. Oficina de Control Interno*		
	1.2. Oficina de Planificación y Sistemas*		
	2. Secretaría General	2. Secretaría General	2. Secretaría General
	3. Subdirección de Administración Ambiental	3. Subdirección de Planificación Ambiental	3. Subdirección de Planificación Ambiental
	4. Subdirección de Ordenamiento Ambiental	4. Subdirección de Manejo Ambiental	4. Subdirección de Manejo Ambiental

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	5. Subdirección Administrativa y Financiera		5. Subdirección Administrativa y Financiera
	6. Direcciones Regionales**	5. Direcciones Territoriales	6. Direcciones Territoriales
	Órganos de Asesoría y Coordinación	Órganos de Asesoría y Coordinación	Órganos de Asesoría y Coordinación
PLANTA DE PERSONAL	Acuerdo No. 15 del 13/02/1998 56 EMPLEOS	Acuerdo No. 003 del 02/02/2005 89 EMPLEOS	Acuerdo No. 017 de 15/12/2015 62 EMPLEOS

Fuente: Acuerdos del Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA y Manuales Específicos de Funciones y Competencias.

* Mediante Acuerdo No. 016 del 13/12/2005 se suprimieron las dos oficinas y los empleos que se denominaban Jefe de Control Interno y Jefe de Oficina Jurídica pasaron a denominarse Profesionales Especializados del Área de Control interno y del Área Jurídica respectivamente.

** Mediante Acuerdo No. 016 del 13/12/2005 pasaron a ser Direcciones Territoriales.

6.5 Misión de CORPOAMAZONIA

Conservar y administrar el ambiente y los recursos naturales renovables, promover el conocimiento de la oferta natural, representada por su diversidad biológica, física, cultural y paisajística, y orientar el aprovechamiento sostenible de sus recursos facilitando la participación comunitaria en las decisiones ambientales.

6.6 Visión de CORPOAMAZONIA

El Sur de la Amazonia Colombiana como una "Región" cohesionada social, cultural, económica y políticamente, por un sistema de valores fundamentado en el arraigo, la equidad, la armonía, el respeto, la tolerancia, la convivencia, la pervivencia y la responsabilidad; Consciente y orgullosa del valor de su diversidad étnica, biológica, cultural y paisajística; Con conocimiento, capacidad y autonomía para decidir responsablemente sobre el uso de sus recursos, para orientar las inversiones hacia el logro de un desarrollo integral que responda a sus necesidades y aspiraciones de mejor calidad de vida.

6.7 Objetivos Estratégicos de CORPOAMAZONIA ***

Los objetivos estratégicos de la entidad son:

1. Liderar y coordinar el proceso de formulación, seguimiento y evaluación de los instrumentos de planificación (Plan de Gestión Ambiental Regional (PGAR), el Plan de Acción Cuatrienal -y el Presupuesto anual de rentas y gastos – Artículo 2.2.8.6.2.1. Decreto 1076/2015); con el fin de incidir en los ejercicios de retroalimentación de la política pública mediante la definición de rutas de acción para la oportuna adopción de

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

los instrumentos de planeación, la consolidación y la difusión de información pertinente y relevante como insumo para la toma de decisiones de la Corporación y la definición de la agenda de evaluaciones y su metodología general.

2. Realizar la gestión ambiental estratégica y articulada con las políticas públicas globales, sectoriales y territoriales en materia ambiental, integrado las propuestas de los entes territoriales municipales, los pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes, campesinos y la ciudadanía en general, en el marco de las funciones definidas por la ley.
3. De manera conjunta se busca cumplir el encargo principal de la institución contemplado en el artículo 35 de la Ley 99 de 1993 de "proteger el ambiente del sur de la amazonia colombiana como área especial de reserva ecológica de Colombia, de interés mundial y como recipiente singular de la mega biodiversidad del trópico húmedo", lo mismo que generar disposiciones para el manejo adecuado de los ecosistemas regionales.
4. Potencializar los alcances institucionales y la presencia directa sobre la totalidad de la jurisdicción que supera los 22 millones de hectáreas, de tal forma que se puedan alcanzar las metas institucionales que se establezcan en el Plan de Acción Institucional.
5. Concientizar a los habitantes sobre las causas e iniciar la consolidación de una ciudadanía amazónica que contribuya propositiva y activamente en la gobernanza ambiental.
6. Buscar que las iniciativas de política pública ambiental que se generen, sean construidas y legitimadas por la ciudadanía.
7. Jugar un papel fundamental en el escenario del post conflicto, para contribuir y propiciar el ambiente para la paz tan anhelado por todos y todas.
8. Reforzar la asesoría a los veintidós (22) municipios priorizados para el postconflicto en la jurisdicción, en planificación ambiental y reglamentación de usos del suelo y en expedición de normas necesarias para el control, preservación y defensa de su patrimonio ecológico y cultural;
9. Propender por fortalecer e implementar alternativas de desarrollo sostenible en las diferentes propuestas de orden nacional y local que se promulguen para el sur de la Amazonia.
10. Impulsar la educación ambiental para la paz, fortaleciendo y abriendo espacios que contribuyan a la conservación de los servicios ecosistémicos, la diversidad cultural y étnica, las alternativas del desarrollo sostenible, el respeto de las diferencias como

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

alternativa para convivencia pacífica, el aprovechamiento de los medios de comunicación en los procesos de aprendizaje para fortalecer la cultura de la paz, la no-violencia, la capacidad crítica de la comunidad, la práctica de los derechos humanos, la prevención, manejo y solución de conflictos socioambientales.

11. Incorporar en el Plan de Acción Institucional los Indicadores de Gestión cuya responsabilidad directa es de CORPOAMAZONIA y a través de los cuales se busca medir la gestión institucional para el cumplimiento del Plan.
12. Gestionar de recursos adicionales que permitirá lograr el cumplimiento de las metas establecidas en los diferentes programas del Plan de Acción Institucional.
13. Fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva con un recurso humano comprometido.
14. Desarrollar una estrategia del fortalecimiento del talento humano creando ambientes favorables y motivantes.
15. Asegurar la efectividad del Sistema de Control Interno para la consecución de los objetivos institucionales mediante el fortalecimiento de los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación.
16. Fortalecer la conducta de los servidores públicos de CORPOAMAZONIA para el cumplimiento de sus funciones, conforme a la Constitución, la Ley y el reglamento, mediante campañas de comunicación que promuevan su comportamiento en el marco de los principios de la administración pública.

***Puede estar sujeta a modificación conforme el Plan de Acción 2024-2027

6.8 Principios Éticos de CORPOAMAZONIA

Son las normas internas y creencias básicas sobre la forma correcta de cómo los servidores públicos y colaboradores de CORPOAMAZONIA deben relacionarse con los otros y con el mundo.

- ✓ Cuidado de la vida en todas sus manifestaciones.
- ✓ Desarrollo Sostenible, garantía de una mejor calidad de vida.
- ✓ Participación de la comunidad en las decisiones ambientales.
- ✓ Recursos públicos sagrados.
- ✓ El servicio, una cultura de trabajo.
- ✓ Coordinación interinstitucional para el éxito de la Gestión Ambiental

6.9 Valores Éticos de CORPOAMAZONIA

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Los Valores son aquellas formas de ser y de actuar de las personas, que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

- ✓ Equidad
- ✓ Honestidad
- ✓ Humildad
- ✓ Integridad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Solidaridad
- ✓ Trabajo en equipo

6.10 Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de CORPOAMAZONIA

La siguiente es la Política de Calidad definida por la entidad y aprobada por el Director General, según acta de Comité del Sistema Integrado de Gestión No. 001 del 7 de junio de 2005:

"La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA – es una entidad de carácter público creada mediante artículo 35 de la Ley 99 del 22 de diciembre de 1993, encargada de proteger y administrar el Medio Ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible en los departamentos de Amazonas, Caquetá y Putumayo. Se compromete a: cumplir con sus funciones de una manera eficaz, eficiente y efectiva mediante el fortalecimiento del recurso humano, la administración adecuada de los recursos físicos y financieros que le permitan garantizar la satisfacción de sus usuarios a través de su mejoramiento continuo."

6.11 Objetivos del Sistema de Gestión de Calidad de CORPOAMAZONIA

1. Prestar eficaz, eficiente y efectivamente los servicios ofrecidos por CORPOAMAZONIA, para cumplir con el encargo de proteger y administrar el medio ambiente y los recursos naturales renovables del área de jurisdicción, de acuerdo a la normatividad legal vigente.
2. Implementar una política para el fortalecimiento del recurso humano de la Corporación.
3. Diseñar e implementar estrategias de fortalecimiento financiero y optimizar la administración de los recursos físicos de la Institución.
4. Incrementar el nivel de satisfacción de los usuarios frente a los servicios prestados por la Corporación.
5. Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Calidad

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

7. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección. Para ello, la entidad ha desarrollado cinco (5) etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

A. Disponer de información: La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

B. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GTH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la corporación identificó su nivel de madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.

C. Elaborar el Plan de Acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la Corporación, se diseña un Plan de Acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa, se describieron todas las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la Matriz GTH denominado “Formato Plan de Acción”. En este formato se establecieron los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

D. Implementar el Plan de Acción: Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GTH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GTH. Así, por ejemplo:

- Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se Retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

E. Evaluar la Gestión: El responsable del área de Gestión del Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluirá como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GTH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GTH. Para el caso de CORPOAMAZONIA, la implementación de acciones efectivas en todas estas rutas le ha permitido estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- ✓ **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- ✓ **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- ✓ **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- ✓ **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- ✓ **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

8. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE CORPOAMAZONIA

De conformidad con el artículo 2.2.8.4.1.12. del Decreto 1076 de 2015 para los empleados de las Corporaciones, el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos que les aplica es el establecido en el Decreto 1042 de 1978 o la norma que la modifique o sustituya, hasta tanto se adopte el sistema especial para las corporaciones. "Las personas que prestan sus servicios a las corporaciones tendrán la condición de empleados públicos por regla general. Excepcionalmente serán trabajadores oficiales aquellas personas que desarrollen las actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas."

Conforme a lo anterior, el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de CORPOAMAZONIA está a lo establecido en el artículo 2º del Decreto 2489 de 2006 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones."

Para el cumplimiento de la misión institucional y en base con el estudio contratado en el año 2014, el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA, mediante Acuerdo No. 0017 del 15/12/2015, estableció la planta de personal de CORPOAMAZONIA y derogó de manera expresa el Acuerdo No. 003 del 02/02/2005. Planta global de personal aprobada para responder en parte a la necesidad de la entidad y la capacidad financiera de su sostenimiento, compuesta por **62 empleos** que se distribuyen así:

Planta de Personal – Acuerdo No. 017 de 2015			
DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
Denominación del Empleo	Código	Grado	No. de Cargos
Director General	0015	20	1

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Asesor	1020	07	2
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Conductor Mecánico	4103	11	1
SUBTOTAL			5

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

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

La planta de personal desde el año 1998 venía funcionando con 56 empleos. Con el Acuerdo No. 017 de 2015, para fortalecer las áreas misionales, se amplió la planta de personal de la entidad en seis (6) cargos, así: Un (1) Profesional Especializado Código 2018, Grado 15 y cinco (5) Técnicos Administrativos, Código, 4065 Grado 15. Ampliación que no conllevó el incremento de los gastos de funcionamiento de la entidad, si no la reasignación de recursos del rubro "Remuneración de Servicios Técnicos al rubro de "Gastos de Personal, Servicios Personales Asociados a la Nómina. Se cuenta con los recursos presupuestales de funcionamiento para garantizar su permanencia.

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:

**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

Elaboró:	Sergio de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027									
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>									

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
Totales	62	100%	9	3	5	6	14	12	8	5

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

Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel asistencial el que más aporta al total de la planta (40%), seguido del nivel profesional (24%), directivo (13%), técnico (19%) y asesor (3%).

En la Subdirección Administrativa y Financiera se ubica el mayor número de empleos de la entidad, 14, que representa un 23% del total de empleos de la planta de personal; le siguen la Dirección Territorial Putumayo, con 12, que representa 19%; Dirección General, con 9, que representa 15%; Dirección Territorial Caquetá, con 8, representa el 13%; Subdirección de Administración Ambiental, con 6, representa 10%; Subdirección de Planificación Ambiental, con 5, representa el 5%; Dirección Territorial Caquetá con 5, representa el 8% y por último la Secretaria General con 3, representa el 3%.

El siguiente cuadro permite identificar a detalle los empleos de la planta de personal por dependencias (Área Funcional):

DETALLE PLANTA DE PERSONAL DE CORPOAMAZONIA POR DEPENDENCIAS (AREA FUNCIONAL).

No.	DEPENDENCIA	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACION
DIRECCION GENERAL						
1	DG	Lasso Otaña Argenis Obdulia	Director General	0015 - 20	01/01/2024	Período fijo
2	DG	Melo Martínez Raúl Orlando	Asesor	1020 - 07		Libre Nombramiento y Remoción
3	DG	Rosero Mora Miguel Arturo	Asesor	1020 - 07	19/09/2019	Libre Nombramiento y Remoción
4	DG	Julián Camilo Perafán Gómez	Asesor	1020 - 07		Libre Nombramiento y Remoción
5	DG	Murcia Gasca Fabián Alexander	Profesional Especializado	2028 - 19	04/01/2024	Libre Nombramiento y Remoción
6	DG	Rosero Peña Maria Yanneth	Profesional Especializado	2028 - 19	12/01/2016	Libre Nombramiento y Remoción
7	DG	Pérez Marín Luis Fernando	Profesional Especializado	2028 - 19	22/06/2007	Libre Nombramiento y Remoción
8	DG*	Molina Donneys	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	20/05/1997	Libre Nombramiento y

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027					
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>					

		Xiomara				Remoción
9	DG	Ríos Silva Elizabeth	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	06/05/2015	Provisional (Vacancia Temporal)
10	DG	Medicis Cárdenas Álvaro Enrique	Conductor Mecánico	4103 - 11	22/04/2019	Libre Nombramiento y Remoción
SECRETARIA GENERAL						
1	SG	Melo Martínez Raúl Orlando	Secretario General	0037 - 17	10/01/2020	Libre Nombramiento y Remoción
2	SG	Luna Pérez Jairo Fernando	Profesional Especializado	2028 - 15	20/05/1997	Carrera Administrativa
3	SG	Pacheco Benavides Janneth Lorena	Técnico Administrativo	3124 - 15	22/04/2019	Carrera Administrativa
SUBDIRECCION GENERAL PLANIFICACION AMBIENTAL						
1	SPL	Melo Martínez Raúl Orlando	Subdirector General	0040 - 16	13/06/2017	Libre Nombramiento y Remoción (E)
2	SPL	Moran Villarreal Dora Lilia	Profesional Universitario	2044 - 09	29/07/1997	Carrera Administrativa
3	SPL	Perdomo Rodríguez Pierangeli	Profesional Universitario	2044 - 09	13/06/2012	Carrera Administrativa
4	SPL	Solarte Pascal Nelsy	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	17/06/2019	Carrera Administrativa (Encargo)
5	SPL	Chaves Cadena Nora Del Carmen	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	25/04/2003	Carrera Administrativa (Encargo)
6	SPL	Hoyos Perenguez Angie	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	22/02/2019	Provisional
SUBDIRECCION GENERAL MANEJO AMBIENTAL						
1	SAA	Julián Quiroga Buchelly	Subdirector General	0040 - 16	04/01/2024	Libre Nombramiento y Remoción
2	SAA	Gómez Baos Libia	Profesional Especializado	2028 - 17	01/10/2018	Carrera Administrativa (Encargo)
3	SAA	Sin proveer	Técnico Administrativo	3124 - 15		Provisional
4	SAA	Miguel Ángel Melo Rodríguez	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	09/01/2024	Carrera Administrativa Periodo de prueba
5	SAA	Raúl Dionisio Vargas	Auxiliar . Servicios. Generales	4064 - 09		Provisional
SUBDIRECCION GENERAL AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA						
1	SAF	Efrén Humberto Luna Guerrero	Subdirector General	0040 - 16		Libre Nombramiento y Remoción
2	SAF	Peña Jamioy Sergia De La Cruz	Profesional Universitario	3124 - 15	15/03/1999	Carrera Administrativa (Encargo)
3	SAF	Burbano Jacanamejoy Aura Cecilia	Profesional Universitario	2044 - 09	20/11/2008	Carrera Administrativa
4	SAF	Ortega Petevi Franco	Profesional Universitario	2044 - 09		Provisional
5	SAF	Gomez Galindez Rudy Gisela	Técnico Administrativo	3124 - 15	11/07/2016	Carrera Administrativa
6	SAF	Mojomboy Guevara Myriam Isabael	Técnico Administrativo	3124 - 15		Libre Nombramiento y Remoción
7	SAF	Narváez Escobar Teresa de Jesús	Técnico Administrativo	3124 - 15	02/02/2000	Libre Nombramiento y Remoción

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financier0	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

8	SAF	Perafan Fajardo Rosa Del Carmen	Técnico Administrativo	3124 - 15	30/06/1995	Carrera Administrativa
9	SAF	Córdoba Paredes Carlos Arturo	Técnico Administrativo	3124 - 15	13/05/2019	Carrera Administrativa (Encargo)
10	SAF	Daza Ripoll Javier Alexander	Técnico Administrativo	3124 - 15	05/07/2011	Carrera Administrativa (Encargo)
11	SAF	Gonzalez Ceron Jaime Libardo	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	10/08/2016	Provisional
12	SAF	Erazo Buchelly Mileidi	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	15/06/2017	Provisional (Vacancia Absoluta)
13	SAF	Pinchao Ojeda James Dagoberto	Conductor Mecánico	4103 - 11	27/09/2018	Carrera Administrativa
DIRECCION TERRITORIAL PUTUMAYO						
1	DTP	Jenith Lorena Chaves Melo	Director Territorial	0042 - 13		Libre Nombramiento y Remoción
2	DTP	Zambrano Quenan Marielis Vilma	Profesional Especializado	2028 - 15	27/09/2018	Carrera Administrativa (Encargo)
3	DTP	Rodríguez Burbano Ricardo	Técnico Administrativo	3124 - 15	11/05/2007	Carrera Administrativa
4	DTP	Bravo Díaz Jaime Miguel	Técnico Administrativo	3124 - 15	27/09/2018	Carrera Administrativa
5	DTP	Cerón Alvarado Sorayda del Rosario	Secretario Ejecutivo	4210 - 20		Carrera Administrativa
6	DTP	Quiñónez Rosales Lillana Patricia	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	20/05/1997	Carrera Administrativa (Encargo)
7	DTP	Agreda Tisoy Maria Claudina	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	01/10/2018	Carrera Administrativa
8	DTP	Moncayo Tovar Luz Marleny	Auxiliar Administrativo	4044 - 11		Provisional (Vacancia Absoluta)
9	DTP	Vilchez Vidal Carlos	Auxiliar Administrativo	4044 - 11		Provisional (Vacancia Absoluta)
10	DTP	Delgado Castillo Jaime Hernán	Conductor Mecánico	4103 - 11	16/06/2017	Carrera Administrativa
DIRECCION TERRITORIAL CAQUETA						
1	DTC	Giraldo Muñoz Luis Fernando	Director Territorial	0042 - 13		Libre Nombramiento y Remoción
2	DTC	Álvarez Chávez Gamaliel	Profesional Especializado	2028 - 15	06/01/2016	Carrera Administrativa
3	DTC	Lugo Salazar Néstor	Profesional Universitario	2044 - 09	27/09/1999	Periodo de Prueba a partir del 21/08/ 2019
4	DTC	Campos Cerquera Amparo	Técnico Administrativo	3124 - 15		Carrera Administrativa
5	DTC	Romero Varón Yenifer Paola	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	27/09/2018	Carrera Administrativa (Encargo)
6	DTC	Durán Valencia Mayner	Auxiliar Administrativo	4044 - 11		Provisional (Vacancia Absoluta)
7	DTC	Pacheco Barrios Javier	Auxiliar Administrativo	4044 - 11		Provisional (Vacancia Absoluta)
8	DTC	Rodríguez Escobar Jonathan Alfonso	Auxiliar Administrativo	4044 - 11		Provisional (Provisional (Vacancia Absoluta)
DIRECCION TERRITORIAL AMAZONAS						
1	DTA	Pantevis Girón	Director Territorial	0042 - 13		Libre Nombramiento y

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027					
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>					

		Maryory				Remoción
2	DTA	Bernal Leal Juan Carlos	Profesional Especializado	2028 - 15	14/11/2018	Provisional (Vacancia Absoluta)
3	DTA***	Velasco Cuellar Diego Mauricio	Profesional Universitario	2044 - 09	09/03/2015	Carrera Administrativa
4	DTA	Watson Proaños Wendy Angeline	Técnico Administrativo	3124 - 15		Provisional (Vacancia temporal)
5	DTA	Sangama Gutierrez Joan Esteban	Secretario Ejecutivo	4210 - 20		Carrera Administrativa
6	DTA	Bustamante Angulo Karen Tatiana	Auxiliar Administrativo	4044 - 11		Carrera Administrativa

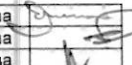
Fuente: Acuerdo No. 017 del 15/12/2015 de Consejo Directivo y Resolución No. 0285 del 04/03/2019 - Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales

***Empleo fue reubicado temporalmente a la sede central y asignado a la Subdirección de Planificación Ambiental mediante Resolución 1294 del 05/10/2018. No obstante, se le asignaron funciones de enlace y de apoyo para la DTA.

CORPOAMAZONIA antes de la Convocatoria a Concurso de Méritos No. 435 de 2016 hasta la vigencia 2018 tenía provisto 15 empleos en carrera administrativa. En el 2016 le surgió el reto de proveer en carrera administrativa 30 empleos más, con lo cual completaría los 45 empleos.

CORPOAMAZONIA en consideración a la compleja geografía de su jurisdicción, administrativamente desde su creación, para operar, las Direcciones Territoriales Caquetá y Putumayo se han dividido en Unidades Operativas, 3 en Caquetá y 5 en Putumayo y en la Dirección Territorial Amazonas se ha venido operando por municipios y corregimientos. En el siguiente cuadro se puede ver la ubicación de empleos por unidades operativas:

Dirección Territorial	Unidad Geográfica/Administrativa	Municipios que la integran	Empleo
Caquetá	Unidad Operativa Rio Caguan	San Vicente del Caguan (Sede)	1 Técnico Administrativo 3124 - 15
		Puerto Rico	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		El Doncello	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Cartagena del Chaira	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
	Unidad Operativa Rio Caquetá	Qurillo (Sede)	1 Auxiliar Administrativo, 4044 - 11, Carrera Administrativa.
		Solita	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Valparaíso	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Albania	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		San José de Fragua	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Solano	Sin Presencia Permanente

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	Unidad Operativa Rio Ortegua	Florencia (Sede)	(No Hay Empleado) 1 Director Territorial, 0042 – 13, Libre Nombramiento y Remoción. 1 Profesional Especializado, 2028 – 15, Carrera Administrativa. 1 Profesional Universitario, 2044 – 09, Carrera Administrativa. 1 Secretario Ejecutivo, 4210 – 20, Carrera Administrativa 2 Auxiliar Administrativo, 4044 – 11, provisionales
		La Montañita	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		El Paujil	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Morelia	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Belén de los Andaquies	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Milán	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
Putumayo	Unidad Operativa Andino Amazónico	Santiago	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Colón	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		Sibundoy (Sede)	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		San Francisco	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
	Unidad Operativa Pie de Monte Amazónico	Mocoa (Sede)	1 Director Territorial, 0042 – 13, Libre Nombramiento y Remoción. 1 Profesional Especializado, 2028 – 15, Carrera Administrativa. 2 Técnico Administrativo, 3124 – 15, Carrera Administrativa. 2 Secretario Ejecutivo, 4210 – 20, Carrera Administrativa. 1 Conductor mecánico, 4103 – 11, Carrera Administrativa
		Villagarzon	1 Auxiliar Administrativo, 4044 – 11, Carrera Administrativa.
		Puerto Guzmán	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
	Unidad Operativa Bosque Protector Productor	Puerto Asis (Sede)	1 Secretario Ejecutivo, 4210 – 20, Carrera Administrativa en encargo.
		Puerto Caicedo	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
	Unidad Operativa Zona Petrolera	Orito (Sede)	1 Auxiliar Administrativo, 4044 – 11, Provisional
		Valle del Guamuéz	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
		San Miguel	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)
	Unidad Operativa Llanura Amazónica	Leguizamo	1 Auxiliar Administrativo, 4044 – 11, Provisional
Amazonas*	Leticia	Leticia	1 Director Territorial, 0042 – 13, Libre Nombramiento y Remoción. 1 Profesional Especializado, 2028 – 15, Carrera

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

			Administrativa. 1 Profesional Universitario, 2044 – 09, Carrera Administrativa. 1 Técnico Administrativo, 3124 – 15, provisional 1 Secretario Ejecutivo, 4210 – 20, Carrera Administrativa. 1 Auxiliar Administrativo, 4044 – 11, carrera administrativa.
	Puerto Nariño 9 corregimientos departamentales: Tarapacá, La pedrera, El Encanto, La Chorrera, Puerto Arica, Puerto Santander, Puerto Alegría, La Victoria, Miriti - Paraná.	Puerto Nariño	Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado) Sin Presencia Permanente (No Hay Empleado)

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

La Planta de Personal de la entidad actualmente está provista en un 100%, que incluye los nombramientos provisionales.

La distribución por tipo de vinculación actual, en la que se destaca el número de servidores públicos de carrera administrativa, se debe a la incorporación por los resultados de la Convocatoria No. 1457 de 2020 – Corporaciones Autónomas Regionales — CAR y de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA, mediante la cual se ofertaron 09 empleos que se encontraban en vinculación provisional, y que han venido siendo nombrados desde el 2018.

De los 62 empleos, 19 tienen relación directa con el cumplimiento de funcionales misionales técnicas de la entidad, representando el 31% y 43 empleos cumplen funciones de apoyo en los diferentes procesos transversales, representando el 69%. El nivel asistencia es el que con mayor número de empleos participa por nivel jerárquico, 25 de los 62 empleos (8 Secretarios Ejecutivos, 13 Auxiliares Técnicos, 3 Conductores Mecánicos y 1 Auxiliar de Servicios Generales), representando el 40% del total de la planta de personal.

De los empleos de la planta de personal de CORPOAMAZONIA 4 de los empleados están más próximos a tramitar el reconocimiento de su pensión:

EMPLEADOS PROXIMOS A TRAMITAR PENSIÓN

No.	DEPENDENCIA	EMPLEADO	F/NACIMIENTO	DENOMINACIÓN EMPLEO	F/INGRESO	TIPO VINCULACION	EDAD
1	SPL	Chaves Cadena Del Nora Carmen	03/04/1961	Secretario Ejecutivo - 4210 - 20	25/04/2003	Carrera Administrativa	58
2	SAF	Narváez	01/08/1963	Técnico	02/02/2000	Libre Nom-Rem	56

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027						
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>						

		Escobar Teresa de Jesús		Administrativo 3124 - 15			
3	SAF	Perafan Fajardo Rosa Del Carmen	30/08/1963	Técnico Administrativo 3124 - 15	30/06/1995	Carrera Administrativa	56
4	DTA	Benincore Prada Luz Amparo	23/03/1962	Secretario Ejecutivo 4210 - 20	27/01/2006	Provisional	57

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano de CORPOAMAZONIA

8.1 Adecuada y Efectiva Participación y de la Mujer en los Niveles Decisorios de CORPOAMAZONIA

CORPOAMAZONIA a corte 31/12/2023 tenía en su planta de personal un total de 33% empleos desempeñados por mujeres que representan el 53% de la planta y 29 empleos desempeñados por hombres que representan el 47 % de planta.

NIVEL	TOTAL EMPLEOS	MUJERES	%	HOMBRES	%
DIRECTIVO	8	5	8%	3	5%
ASESOR	2	0	0%	2	3%
PROFESIONAL	15	7	11%	8	13%
TECNICO	12	9	13%	3	5%
ASISTENCIAL	25	12	19%	13	20%
TOTALES	62	33	53%	29	47%

De los 8 empleos del nivel directivo, 5 estaban ocupados por mujeres (Dirección Territorial Putumayo, Dirección Territorial Caquetá, Dirección Territorial Amazonas, Subdirección de Planificación Ambiental y Subdirección de Manejo Ambiental), por lo cual se cumple con el 53% del literal a) del artículo 4 de Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público...”.

No.	DEPENDENCIA	APELLIDOS Y NOMBRES	SEXO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO GRADO	TIPO DE VINCULACION
1	DG	Mejía Bustos Luis Alexander	M	Director General	0015 - 20	Período fijo
2	SG	Raul Orlando Melo Martinez	M	Secretario General	0037 - 17	Libre Nom-Rem
3	SPL	Rosa Edilma Agreda Chicunque	F	Subdirector General	0040 - 16	Libre Nom-Rem
4	SAA	Ortega Gómez Sidaly	F	Subdirector General	0040 - 16	Libre Nom-Rem
5	DTA	Maryory Pantevis Girón .	F	Subdirector General	0040 - 16	Libre Nom-Rem
6	DTP	Argenis Obdulia Lasso Otaya	F	Director Territorial	0042 - 13	Libre Nom-Rem

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

7	DTA	Edilma Tapiero Melo	M	Director Territorial	0042 - 13	Libre Nom-Rem
---	-----	---------------------	---	-------------------------	--------------	---------------

De los 8 empleos del Nivel Directivo el de Director General que es de período fijo por elección del Consejo Directivo de la entidad por lo que no cuenta para calcular el 30% de que habla la norma. Por lo anterior se debe contar con 7 empleos del nivel directivo, por lo tanto, el 2.1 es el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio de la entidad.

8.2 Estudio de Cargas Laborales

Como se observa CORPOAMAZONIA no hace presencia institucional permanente en varias de las localidades de su jurisdicción que, por su ubicación geográfica, por los ecosistemas y comunidades indígenas que ahí se encuentran, requieren de presencia institucional permanente para su protección y conservación. Desafortunadamente los requerimientos de esta presencia son esporádicos y obedecen a la capacidad operativa y financiera de la entidad y se hace a través del desplazamiento de empleados de las otras sedes de Unidades Operativas o de las sedes territoriales o desde la sede central y en muchas ocasiones son atendidos por personal contratista, debilidad que además de afectar la efectividad de respuesta institucional genera mayores gastos financieros.

Desde que CORPOAMAZONIA fue creada e inició su actividad, año 1993, además del complejo escenario geográfico donde ejerce jurisdicción, su operatividad ha aumentado ostensiblemente debido al crecimiento de la región en todos sus sectores, a la ampliación de la frontera agrícola y ganadera hacia el bosque amazónico, al desarrollo normativo y nuevas responsabilidades asignadas a la entidad, lo cual evidencia que aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Ley 99 de 1993, Decreto 1076 de 2015, Ley 1263 de 2008, Acuerdo de Asamblea Corporativa No. 001 de 2008, ésta no es suficiente para atender la necesidad actual de recurso humano, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que se ha realizado.

Al analizar la planta de empleos de CORPOAMAZONIA, se puede establecer que esta carece de suficientes empleos de los niveles asesor, profesional, y técnico, esta situación, ha llevado a la entidad a usar los recursos propios del presupuesto de gasto en contratos de prestación de servicios para apoyar el desarrollo de su gestión o a gestionar apoyo financiero con terceros a través de convenios de cooperación.

El estudio de cargas laborales se realiza aplicando la matriz establecida por el DAFP a todos los servidores de la entidad y debe ser validada por los jefes para determinar la cantidad de tiempo que invierten los servidores en el cumplimiento de sus actividades enmarcadas en los procesos a cargo de cada área o las que se encuentran descritas en el Manual Específico de Funciones y Competencias para la entidad. CORPOAMAZONIA no cuenta con un estudio de cargas actualizado y ha venido haciendo referencia a un

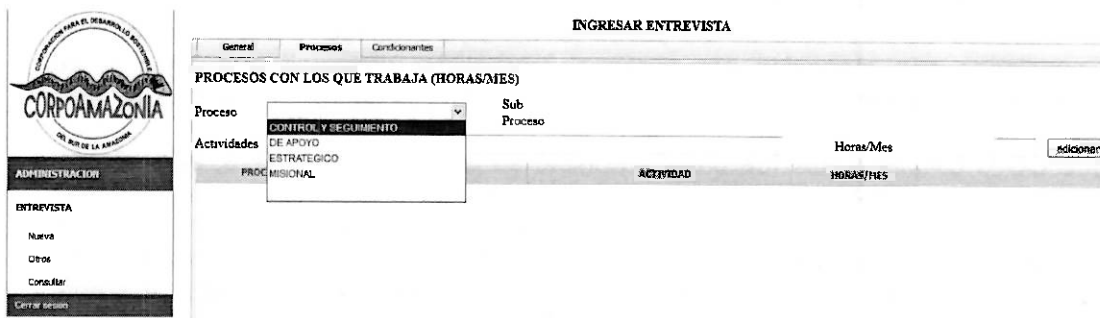
Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

estudio de cargas que se contrató en el año 2004 para adelantar la reestructuración de la entidad, que ocurrió en el año 2005 y también a un estudio de cargas del año 2014.

En el estudio del 2004 se determinó la necesidad de ampliación de los empleos de la planta de personal, pasando de 56 a 88. En este Estudio también se hizo un diagnóstico de la situación que se venía presentado respecto al tiempo de dedicación que demandada por parte de los empleados en los procesos más significativos de la entidad.

En la vigencia 2014 la entidad adelantó un Estudio Técnico para la modernización de la entidad, en el cual se incluyó un estudio de cargas laborales utilizando una metodología de entrevista a los empleados, previamente con el diseño y aplicación de una base de datos bajo ambiente web configurada con los procesos misionales y con sus respectivos subprocesos. Estudio que tiene una debilidad ya que se condicionó a la capacidad financiera de la entidad y no tuvo en cuenta variables de tipo interno y externo que se deben considerar para determinar la real necesidad de la entidad.



La entrevista se aplicó a 55 empleados de los 56, en razón a la existencia de un cargo vacante. La información vinculada fue:

- datos personales del empleado: profesión, otros estudios, cargo, nivel del empleo, dependencia y municipio.
- actividades y tareas desarrolladas en cada uno de los subprocesos.
- tiempo invertido (horas/mes) en cada uno de ellos.
- condicionantes que influyen en el cumplimiento de sus actividades y tareas.

El registro de los resultados de las entrevistas permitió identificar, lo siguiente:

- La carga en horas por cada uno de los procesos para los que aplica cada empleado.
- El total de horas aplicadas al mes por todos los empleados encuestados es de 12.469 con una sobrecarga de 1.584,6 horas.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- 35 empleados cumplen más de 176 horas al mes, lo cual representa el 63.6% de los empleados de la planta de personal.
- La mayoría de los empleados acude a tiempo adicional para el cumplimiento de sus tareas.
- Los niveles Directivo y Profesional son los que más tiempo adicional aplican: 1.246 horas equivalentes al 78.6%

DISTRIBUCIÓN EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO CONFORME AL ESTUDIO DE CARGAS LABORALES 2014

NIVEL	No. PERSONAS	HORAS APLICADAS/MES	PORCENTAJE SOBRECARGA	NECESIDAD (cargos)
DIRECTIVO	8	2.534	639,8	6,0
ASESOR	2	393	23,3	0
PROFESIONAL	14	3.531	606,2	7,0
TECNICO	7	1.394	92,1	1,0
ASISTENCIAL	24	4.617	223,4	2
TOT. GENERAL	55	12.469	1.584,8	16

Los estudios de cargas de los años 2004 y 2014, permitieron concluir que la entidad, desde estas vigencias requería un número mayor de empleos para el desarrollo superior a la que se contaba. Actualmente con el estudio actual, que trae análisis de variables internas y externas, en especial la agudización del problema de deforestación no solo de la Amazonia Colombiana sino de toda la Amazonia del continente y el modelo de operación y estructura organizacional con que cuenta la entidad, se concluye que existe la necesidad de contar con una planta de personal con mayor numero empleos y en especial para el cumplimiento o fortalecimiento de los procesos misionales.

Esta distribución de empleos evidencia la especialidad técnica requerida en el desarrollo los procesos concebidos para el modelo de operación por procesos, propuesto para la entidad en el marco de la complejidad de sus funciones, al requerir una participación porcentual mayor de empleos del Nivel Profesional, para garantizar capacidad institucional en el cumplimiento de su objeto misional y las metas que llegue a trazar en sus Planes de Acción Institucionales.

Es necesario que la entidad cuente con un estudio de cargas laborales actualizado que sirva como insumo para ajustar los procesos y procedimientos, las fichas de los empleos descritos en el Manual de Funciones y una redistribución de cargas en cada área y en especial justificar la ampliación de la planta de personal.

8.3 Necesidad Ampliación de la Planta de Personal

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

Teniendo en cuenta la evolución histórica de la CORPOAMAZONIA y el escenario actual en que debe dar cumplimiento a su misión, la entidad debe adoptar y ajustar su estructura organizacional en consideración al contexto de orden político en materia ambiental de la Amazonia y resulta preciso indicar que el Plan de Acción que CORPOAMAZONIA presentó a la Corte Suprema de Justicia para dar cumplimiento a la Sentencia 4360 de 2018 que declara a la Amazonia sujeto de derechos, prevé 5 “EJES ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN”, dentro de los cuales en el sub numeral 5.5. contempló la “GENERACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES LEGALES, INSTITUCIONALES Y FINANCIERAS” que tiene como objeto “realizar los ajustes institucionales, normativos y financieros necesarios para la gestión de los bosques, la efectiva reducción y control de la deforestación, y cambio climático.”, y dentro de una de las acciones a corto plazo está la de “gestionar la ampliación de su planta de personal.”

De esta manera, el “PLAN DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA DEFORESTACIÓN SENTENCIA STC4360 – 2018, plantea como uno de los retos o una de las acciones administrativas a corto plazo para CORPOAMAZONIA en el marco de las responsabilidades asignadas:

- Acción 5.3. “Fortalecimiento de capacidades institucionales necesarias para la implementación de cada una de las líneas de acción propuestas en la Estrategia Integral para el Control de la Deforestación y Gestión sostenible de los Bosques”, siendo su indicador una (1) propuesta de ampliación de planta de personal ante el gobierno nacional.

Por la necesidad actual y real de fortalecimiento institucional al interior de la entidad surge la necesidad de adelantar un proceso que lleve a gestionar la ampliación de la planta de personal actualmente existente, ya sea con la obtención de recursos de la nación o con recursos propios o de forma mixta, buscando un punto de equilibrio entre el estudio de ampliación de planta de 2004, el de 2014 y el de la propuesta del Plan de Acción de la Sentencia Amazonia sujeto de derechos. Ampliación que puede ser de manera gradual dependiendo de las recomendaciones que arrojen el estudio que adelante la entidad y que debe quedar como una de las acciones en el proyecto de fortalecimiento institucional del Plan de Acción Institucional para la vigencia 2020 – 2023.

La Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en el parágrafo 2º del artículo 9º, consagra como obligación del Estado Colombiano “a establecer y ejecutar políticas públicas en el territorio nacional, encaminadas a concretar acciones para detener la deforestación e implementar las nuevas estrategias de reforestación y forestación. Las anteriores políticas públicas se deben desarrollar y ejecutar en el marco de la legalidad, emprendimiento y equidad.” CORPOAMAZONIA como entidad pública hace parte del Estado y por consiguiente le asiste adelantar acciones que demanda esta norma, pero para hacerlo debe contar con una planta de personal acorde a la realidad de las necesidades misionales.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Es necesario que el Gobierno Nacional adelante una política de fortalecimiento del sector ambiental, asignando presupuestos robustos a las instituciones del SINA y no presupuestos que desafortunadamente resultan limitados para enfrentar la magnitud de los retos. La debilidad financiera de CORPOAMAZONIA no se compadece con la enorme riqueza de la biodiversidad en su territorio que tiene a su cargo.

9. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

9.1 Funcionamiento Área de Gestión de Talento Humano de CORPOAMAZONIA

CORPOAMAZONIA dentro de su estructura organizativa cuenta con una Subdirección Administrativa y Financiera. Según el Manual de Funciones y Competencias Laborales su propósito principal es “Dirigir la formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos humanos, físicos, económicos y financieros de la Corporación y en el apoyo logístico requerido para el normal funcionamiento de la Entidad, de acuerdo con las necesidades institucionales y la normativa vigente.” A esta dependencia (ubicada en la Sede Central) se tiene asignado el empleo de Profesional Universitario, Código 2044 Grado 09, encargado del Área de Gestión de Talento Humano y un Técnico Administrativo Código 3124 Grado 15 y en la Dirección Territorial Caquetá cuenta con el apoyo un Profesional Universitario Código 2044 Grado 09, cumpliendo un papel fundamental en la entidad, es el área encargada de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la entidad.

En el siguiente cuadro se puede ver como al interior de CORPOAMAZONIA se atiende el Área de Gestión de Talento Humano:

No.	DENOMINACIÓN EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL	PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	DEPENDENCIA
1	Subdirector General Código y Grado: 0040 – 16	Administrativa y Financiera	Dirigir la formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos humanos, físicos, económicos y financieros de la Corporación y en el apoyo logístico requerido para el normal funcionamiento de la Entidad, de acuerdo con las necesidades institucionales y la normativa vigente.	Libre nombramiento y remoción	SAF
1	Profesional Universitario Código y Grado: 2044 – 09	Subdirección Administrativa y Financiera – Gestión de Talento Humano	Ejecutar los procesos y programas asociados con la administración y desarrollo integral del talento humano al servicio de la Corporación.	Carrera Administrativa (Ocupado actualmente en encargo por vacancia temporal)	SAF

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

1	Profesional Universitario Código y Grado: 2044 – 09	Direcciones Territoriales – Soporte Administrativo	Ejecutar las políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos humanos, físicos, económicos y financieros de la Corporación en la Dirección Territorial correspondiente.	Carrera Administrativa (En período de Prueba)	DTC
1	Técnico Administrativo o Código y Grado: 3124 – 15	Administrativa y Financiera – Gestión de Talento Humano	Brindar apoyo técnico y administrativo en el desarrollo de las actividades del área de desempeño de acuerdo con la normatividad, procesos y procedimientos establecidos e instrucciones recibidas	Carrera Administrativa (Ocupado actualmente en encargo por vacancia temporal)	SAF
4					

Por Acuerdo No. 017 del 2015 en la 2 Direcciones Territoriales Caquetá y Amazonas se cuenta con un Profesional Universitario Código y Grado: 2044 – 09 - Soporte Administrativo. No obstante, a las necesidades internas de la entidad, el empleo de la Dirección Amazonas en la vigencia 2019 fue reubicado a la sede central y pasó a la Subdirección de Planificación.

9.2 Adopción e Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Con la promulgación del Decreto 1499 de 2017 se extendió el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a los organismos y entidades del orden territorial, dicho modelo está compuesto por siete (7) dimensiones, cuya Dimensión 1 es Talento Humano el cual a su vez se encuentra conformado por dos (2) políticas de Gestión y Desempeño Institucional que son: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

CORPOAMAZONIA mediante **Resolución No. 0276 del 27/02/2019** de manera voluntaria adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Se realizó un 100% de la implementación en 5 dimensiones (Actividades de la Dimensión de Talento Humano, con las políticas de Integridad y Talento Humano; Actividades de Gestión con Valores para Resultados con la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, gobierno en línea, participación ciudadana, servicio al ciudadano; Actividades de Evaluación de Resultados con la evaluación de la gestión del riesgo en la entidad; Actividades de Información y Comunicación con la política de gestión documental, política de transparencia; Actividades de Control Interno relacionada con las aseguramiento de ambiente de control y gestión del riesgo de la entidad.

En mayo de 2019 se realizó la auditoria de renovación del certificado de calidad bajo la norma técnica internacional NTC ISO 9001-2015 por parte del Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC, lo que permite garantizar la prestación del servicio por parte de la entidad, basado en la calidad y el mejoramiento continuo, a través del

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

fortalecimiento de todos los procesos de CORPOAMAZONIA y quedó renovado el certificado hasta la vigencia 2022.

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha creado una herramienta de autodiagnóstico para la medición de cada una de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional para el modelo, en este caso se aplicó dicha herramienta para establecer el diagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Se realizó el autodiagnóstico de la política gestión estratégica del talento humano, dando como resultados un avance del 80% en su implementación, en esta política se miden aspectos como el Clima Organizacional; la implementación de los programas de bienestar social laboral; plan de capacitaciones e incentivos; el plan para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Cada uno de los planes diseñados para el desarrollo del talento humano se basa en la identificación de las necesidades de los servidores públicos y propenden por mejorar en cada una de las rutas.

Medición Formulario Único Reporte De Avances de la Gestión - FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión — FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolida en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Gestión Humana.

El Departamento de Administración Pública (DAFP) estableció una nueva metodología de calificación para determinar cuáles son las entidades públicas del país que tienen los mejores resultados de desempeño de Control Interno, a través de la medición de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, registrado a través del Formulario Único de Avance en la Gestión, FURAG".

Según el DAFP, El Índice de desempeño de Control Interno - IDCI, "mide la capacidad de la entidad pública de contar con una serie de elementos clave de la gestión, cuyos controles asociados son evaluados de forma permanente, con niveles de autoridad y responsabilidad definidos a través de las líneas de defensa, orientados a la prevención, control y gestión del riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua".

El índice general de desempeño de Control Interno se calculó para 216 entidades nacionales, en una escala de 1 a 100 puntos, donde **CORPOAMAZONIA** obtuvo **71,4 puntos**, ubicándose por debajo de la media nacional de 72,5 puntos y situándola en el

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

puesto 13 del quintil del ranking de desempeño. Calificación que alerta a la entidad y la obliga a mejorar en sus procesos.

Esta evaluación constituirá la línea base para la visualización de la gestión de la entidad en los próximos cuatro (4) años, por lo que mantener y mejorar este índice constituye un reto para la entidad que permitirá la consolidación del MECl, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la Nación de orientar su gestión hacia resultados, conducente al servicio ciudadano y sustentada en un compromiso colectivo sobre el desarrollo del país, en toma al Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", cuya meta es mejorar en 10 puntos la medición de a entidades nacionales y 5 puntos en las entidades territoriales.

Para el 2023 se asignó para actividades del Bienestar Social \$49.300.000, valor que no difiere mucho de la vigencia anterior, ya que su incremento no obedece a la necesidad real de la entidad sino a condicionante capacidad financiera de recursos propios y que condiciona la mayor inclusión y ejecución de actividades de bienestar social.

Bienestar Social	Olimpiadas deportivas internas	30	34'800.000
	Vacaciones recreativas para los hijos menores o iguales a 12 años	4.5	5'220.000
	Tardes deportivas	8	9'280.000

9.2.1.1 Implementación del Programa Estímulos

CORPOMAZONIA el programa de Estímulos e Incentivos lo viene contemplando cada vigencia en su "Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos" para la vigencia 2023 en la Resolución No. 0055 del 30/01/2023.

Para el 2023 se asignó para el programa de "Estímulos e Incentivos" dentro del plan de Bienestar Social la suma de \$184.208.000, valor que no difiere mucho de la vigencia anterior, ya que su incremento no obedece a la necesidad real de la entidad sino a condicionante capacidad financiera de recursos propios y que condiciona la mayor inclusión y ejecución de actividades de bienestar social.

Estímulos e Incentivos	Auxilio por muerte de familiares de funcionarios	8	9'280.000
	Incentivo pecuniario por antigüedad	30	34'800.000
	Incentivo de educación para hijos de funcionarios	47	54'520.000
	Incentivo para formación, (capacitación informal)	10	11'600.000
	Incentivo de educación formal para empleados	50	58'000.000
	Incentivo navideño para hijos menores o iguales a 12 años de edad	13	15'080.000

Elaboró:	Sergio de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Incentivo para funcionarios que se retiran definitivamente de CORPOAMAZONIA.	0.8	928.000
--	-----	---------

En el siguiente cuadro se puede ver el indicador de evaluación de cumplimiento del programa de incentivos:

INDICADOR	FÓRMULA	META	RESULTADO
% de Cumplimiento del Programa de Incentivos	= No. de Incentivos entregados a los funcionarios de libre nombramiento y carrera administrativa / (No. Incentivos programados en el Plan de Bienestar Social x 100%	70%	10/12 = 83%

En el siguiente cuadro se puede ver el análisis realizado por el Área de Gestión de Talento Humano para la vigencia 2023 respecto al cumplimiento del Programa de Incentivos:

9.2.2 Implementación del Plan de Formación y Capacitación

En el 2023 se formuló y adoptó el Plan de Formación y Capacitación de CORPOAMAZONIA. Adoptado mediante Resolución No. 0056 del 30/01/2023.

Para el 2023 se asignó para actividades del PIC \$69.600.000, valor que no difiere mucho de la vigencia anterior, ya que su incremento no obedece a la necesidad real de la entidad sino a condicionante capacidad financiera de recursos propios y que condiciona la mayor ejecución de actividades de capacitación.

9.2.2.1 Inducción y Reinducción

CORPOAMAZONIA dentro de los procesos de apoyo del SGC cuenta con el "PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO", Código: P-GTH-001, Versión: 5.0-2018. Siendo su objetivo "Definir el mecanismo para la selección y provisión de personal de la Corporación y propender generar actividades que satisfagan el nivel de competencias del personal de la institución mediante una adecuada administración y gestión del talento humano de CORPOAMAZONIA."

Dentro de los subprocedimientos que contempla el P-GTH, en el sub numeral 2.5 está el de "2.5 Inducción y Reinducción de Personal", así mismos estos programas estuvieron dentro del PIC 2019.

Dentro del marco de cumplimiento de la Convocatoria a Concurso de Merito No. 435 de 2016 CORPOAMAZONIA desde septiembre de 2018, fecha en que se iniciaron las

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

primeras vinculaciones en período de prueba, viene adelantando inducción a los empleados recién vinculados en la integración a la cultura organizacional.

La reinducción al interior de la Corporación en cumplimiento de las acciones del SGC se viene realizando anualmente, en una jornada que se desarrolla en la sede central previa planificación y programación del nivel directivo.

En el Plan de Formación y Capacitación de CORPOAMAZONIA de la vigencia 2019 se contempló los programas de inducción y reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

La Meta de cumplimiento propuesta para la vigencia 2019 era del 70% del cumplimiento de los "Programa de Inducción y Reinducción". Se obtuvo un cumplimiento del 100%:

INDICADOR	FÓRMULA	META	RESULTADO
% de Cumplimiento del Programa de Inducción y Reinducción	= (No. de Actividades Realizadas Inducción y Reinducción / No. de Actividades Programadas Inducción y Reinducción) x 100%	70%	1/1 = 100%

En el siguiente cuadro se puede ver el análisis realizado por el Área de Gestión de Talento Humano para la vigencia 2019 respecto al cumplimiento de los "Programa de Inducción y Reinducción":

100% de Cumplimiento del Programa de Inducción y Reinducción	Dentro del programa de Capacitación Institucional se programó una jornada de Inducción y Reinducción durante los días 4 y 05/04 2019 en la cual participaron 107 funcionarios entre personal de planta y contratista, cumpliendo con este indicador en un 100%. Los temas fueron: Área de Conocimiento: Documentos estratégicos. Documentos de Referencia: • Código de Ética • Plan de Acción Institucional "Ambiente para la Paz" 2016-2019 • POAI 2019 • Manual de procedimientos técnicos LAR • Manual de Calidad • Plan regional para de biodiversidad del sur de la Amazonia Colombiana – PARBSAC • Plan de investigaciones y transferencia de tecnología de Corpoamazonia – PITCTEC Área de Conocimiento: Recurso Hídrico. Documentos de Referencia: Artículo 39 Decreto 3930 de 2010; Art 41 Decreto 1541 de 1978; Numeral 5, Artículo 1 del Título 1 de la Ley 99 de 1993; Principio 2 Política Nacional de GIRH. Área de Conocimiento: Instrumentos Económicos. Documentos de Referencia: Decreto 2667 de 2012; Decreto 155 de 2004 y Decreto 4742 de 2005 Área de Conocimiento: Plan de Saneamiento y Manejo de Vertimientos – PSMV
--	--

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Documentos de Referencia:

- Artículos 4, 6 y 8 de la Resolución 1433 de 2004
- Artículo 1 de la resolución 2145 de 2005

Área de Conocimiento: Grupo Forestal y CVR

Documentos de Referencia:

- Documentos internos de ordenación forestal de: UOF Mecaya Sencella, • UOF San Juan, • UOF Tarapacá, • UOF Puerto Nariño, • UOF Yari Caguán, UOF Orito.
- Guía para la Ordenación Forestal integral y Sostenible en Colombia -2015, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Lineamientos LAR Aprovechamiento forestales, Decreto 1076 de 2015 en temas forestales, Protocolo para la revisión y evaluación de planes de manejo forestal, protocolo para seguimiento y control a los aprovechamientos forestales en Bosque natural, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Protocolo para Seguimiento y Control a la Movilización de Productos Maderables y Productos no Maderables del Bosque.
- Protocolo para el Seguimiento y Control a Industrias y Empresas de Transformación o Comercialización de Productos Forestales.
- Sistema de Calidad: P-CVR-001 Control y Vigilancia de los RN, P-CVR-002 Procedimiento sancionatorio y P-CVR-003 Procedimiento libro de operaciones

Área de Conocimiento: Grupo LAR-Fauna y CVR

Documentos de Referencia:

- Decreto 1376 de 2013 y Decreto 3016 de 2013.
- Decreto 1608 de 1978: Título V: Capítulo II.
- Decreto 2811 de 1874

Área de Conocimiento: Grupo Gestión Ambiental Urbana

Documentos de Referencia:

Política de Gestión Ambiental Urbana 2018

Área de Conocimiento: Grupo LAR, CVR-Suelo

Documentos de Referencia:

Residuos Sólidos:

- Decreto 2981 de 2013 - capítulo IX - artículo 87 título III art. 88
- Resolución 1164 de 2002 capítulo 8 gestión externa - 8.1
- Programas pos consumo de residuos: bombillas, RAEE, llantas usadas, computadores y periféricos, etc. Res. 1675/2013, Res. 371/2009, Res. 372/2009, Res. 372/2010, Res. 1511/10, Res. 1512/10, Res. 1457/2010.
- Decreto 4741/2005 capítulo V art. 24, capítulo VI art. 27 y 28
- Decreto Ley 2811/74 art. 38
- Decreto 2041 de 2014: art. 9
- Resolución 222 de 2011 art. 11, 12,13, 14 y 16
- Ley 1252 de 2008. art. 12
- Resolución 1890 de 2011, art. 3
- Política ambiental para la gestión integral de residuos o desechos peligrosos- capítulo 4.
- Política para la gestión integral de residuos sólidos. Capítulo 2, numerales 2.3 y 2.3.2 páginas 21 y 22 responsabilidades corporaciones.
- Manual técnico para el manejo de aceites usados. Capítulo 4, numerales 4.4.4 y 4.5.
- Manual de procedimientos para la gestión interna de residuos hospitalarios y similares. Capítulo 8 gestión externa numerales. 8.1.4, 8.1.5, 8.1.6, 8.1.7 y 8.1.9.
- Política Nacional de producción más limpia capítulo IV lineamientos, objetivo global, objetivos, específicos, metas y estrategias.

Minería:

- Ley 685 de 2001, Artículos 5,11,14,29,34,45,70,85,116 y 155-
- Decreto 2235 de 2012, Artículo 1-8
- Decreto 2637 de 2012 de Rucom
- Ley 1333 de 2009

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

	Hidrocarburos: - Decreto 321 de 1999, - Decreto 3930 de 2010, art. 35 - Resolución 1401 de 2012 - Resolución 631 de 2015, art. 11 - Resolución 1521 de 1998 Infraestructura: - Ley 1682 de 2013. - Decreto 770 de 2014. - Decreto 769 de 2014. - Decreto 1076 de 2015. Igualmente, para los 20 Funcionarios de planta que ingresaron para el año 2019 se realizó inducción mediante formato F-GTH-006 ACTA DE INDUCCION O REINDUCCION, los temas fueron los siguientes: - Orientar sobre las nuevas funciones a desempeñar - Localización de su área de trabajo - Contextualización General de la Jurisdicción; Sedes de trabajo; Recorrido histórico de la Corporación; Planeación Corporativa: Plan de Acción; Código de Ética, Código de Buen Gobierno; Organización y Administración (Órganos de dirección y administración, funciones, Identidad Institucional, Organigrama, Sistema de Gestión de la Calidad, Modelo Estándar de Control Interno); Instrumentos tecnológicos y de investigación (Página WEB, Centro de documentación, CEA), Herramientas de Planificación; Temas técnicos relacionados con el que hacer. - Evaluación en periodo de prueba acuerdo CNSC No. 20181000006176 del 10-10-2018. Con relación al tema específico del Código de Ética y establecimiento de compromisos éticos, se hizo entrega del mencionado documento, comprometiéndose a la vez el funcionario a cumplirlos.
--	--

El sub numeral “2.5 Inducción y Reinducción de Personal”, no contempla con claridad tiempos y responsables de los procesos por lo que es necesario su ajuste.

9.2.3 Implementación del plan para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CORPOAMAZONIA anualmente viene formulando su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y generando al interior de sus empleados y colaboradores una cultura de prevención del riesgo en la salud y en la seguridad en el trabajo.

En el Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de cada vigencia igualmente de contempla programas y acciones relacionadas con la salud y en la seguridad en el trabajo que refuerzan las del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En el mes de febrero de 2020 la entidad aplicará la autoevaluación de los estándares mínimos de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST d de la vigencia 2019.

CORPOAMAZONIA mediante Resolución No. 1560 del 25/11/2016 adoptó su Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA-, un instrumento de autodiagnóstico y de

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

planificación, que parte del análisis de la situación ambiental de la entidad, de su entorno, y de sus condiciones ambientales internas, para plantear y desarrollar programas ambientales dirigidos a alcanzar mejores condiciones internas y propender por el manejo eficiente y uso racional de los recursos naturales, dando cumplimiento a la normativa vigente. Este documento también permite que la entidad conozca el entorno laboral en que sus funcionarios desarrollan la labor diaria y propender mejoras. En el Plan de Bienestar Social e Incentivos de las vigencias 2018 y 2019 se tuvo en cuenta para iniciar su implementación.

9.2.4 Evaluación del Desempeño Laboral

Mediante el Acuerdo CNSC-20181000006176 del 10/10/2018, la CNSC, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que iniciaba el 01/02/2019 y deroga el Acuerdo No. 565 de 2016 de la CNSC. Sistema que fue adoptado por CORPOAMAZONIA mediante la **Resolución No. 0142 del 31/01/2019**, a partir del 01 de febrero de 2019 y que se viene haciendo a través del Aplicativo EDL APP.

De acuerdo a lo anterior, la Evaluación Anual para el período comprendido entre el 01/02/2019 al 31/01/2020, a los empleados de carrera administrativa de la CORPOAMAZONIA, se realiza conforme a la normativa vigente para la época y en los formatos físicos estipulados por la CNSC. Para el período 01/02 al 31/07/2019, la mayoría obtuvo un resultado sobresaliente.

De acuerdo a los registros allegados a los expedientes laborales de los empleados de carrera, no se reporta información relacionada con Planes de Mejoramiento Individual que hagan parte de las evaluaciones del desempeño 2018-2019.

CORPOAMAZONIA viene adelantando el fortalecimiento del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En cada vigencia, se busca continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de carrera administrativa y en Período de Prueba con el Acuerdo CNSC-20181000006176 del 10/10/2018 de la CNSC y demás normatividad relacionada con el tema; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Como estrategia para aumentar la motivación, la cual se verá reflejada en la mejor prestación del servicio, se incluyó en el Plan de Bienestar Social, Estímulos y Incentivos Vigencia 2019, reconocimientos para los empleados y equipos de trabajo que obtengan la evaluación de desempeño excelente o sobresaliente de igual manera a través del Plan Institucional de Capacitación se fortalecieron las competencias laborales que se identificaron como débiles o prioritarias con el proceso de evaluación de desempeño.

Los resultados de evaluación de desempeño laboral la entidad también los tuvo en cuenta para las situaciones de encargo cuando se presentaron vacancias ya que por artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, es uno de los requisitos del empleado de carrera administrativa para acceder al encargo. (Acreditar los requisitos para el ejercicio del empleo, poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente o en su defecto tener la más alta calificación descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio).

Por Sistema de Gestión de Calidad CORPOAMAZONIA cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción y provisionales, mediante instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias. Se adelantó en los mismos periodos en que se hizo a los empleados de carrera administrativa, en los formatos adoptados por el SGC.

9.2.4.1 Conclusiones y Recomendaciones en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

En el periodo 2023 se concluyó que de parte de los empleados evaluadores y de evaluados existe desconocimiento del diligenciamiento del tipo de valuación de desempeño laboral vigente y desconocimiento en las metas del área o dependencia.

Entre las recomendaciones que se hicieron y que se tomaran en cuenta para la vigencia 2020, están:

- ✓ Divulgar la información relativa a las metas por áreas o dependencias para el periodo a evaluar, en forma oportuna y darlos a conocer a los funcionarios de carrera durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año.
- ✓ Dar a conocer al evaluado, información de retorno que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- ✓ Verificar las evidencias incorporadas en el portafolio de evidencias, para garantizar una evaluación de desempeño objetiva y real por parte de los funcionarios evaluadores.
- ✓ Formular por parte del evaluador, las recomendaciones y acciones preventivas o correctivas necesarias para propiciar un desempeño sobresaliente, aplicando herramientas que permitan constatar el seguimiento a los compromisos laborales y competencias comportamentales.
- ✓ Concertar con el evaluado los compromisos laborales y dar a conocer las competencias comportamentales en la oportunidad requerida, dando el mismo trato a todos los servidores evaluados de la dependencia.
- ✓ Optimizar los tiempos de entrega tanto de las evaluaciones parciales semestrales, evaluación anual y concertación de compromisos laborales y fijación de competencias comportamentales, para efectos de reportes de información en la página web de la Entidad, comisión de Personal, CNSC, etc.
- ✓ Ajustar compromisos una vez presentada la situación administrativa que lo demuestre, teniendo en cuenta que estén relacionados con el propósito principal del empleo, de conformidad con el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

9.2.5 Medición de Clima Organizacional

Con la medición del clima organizacional se busca explicar los motivos por los cuales las personas que trabajan en una organización se sienten más o menos motivadas al ejercer sus obligaciones laborales. Conocer las causas que los motiva es muy importante, porque permitirá actuar sobre ellas para aumentarla, y para cualquier organización es de interés conocer lo que motiva a las personas ya que existe una fuerte relación entre la motivación de los empleados y los resultados de ésta.

La evaluación y gestión del clima organizacional es un componente esencial para las organizaciones y, como tal, es una parte indispensable de las metodologías más evaluadas en la actualidad, porque hablamos que la organización son las personas que están en ella y cada persona constituye un micro mundo, que forma el gran todo de ésta.

El Clima, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema interdependiente altamente dinámico que tiene un impacto directo en los resultados de la organización. Por eso los estudios de clima están vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes a la dinámica organizacional y que ya han sido definidos por investigadores como variables de evaluación y medición.

Como beneficios de la medición de clima en una organización, encontramos que además de identificar las variables permite también a los empleados canalizar sus opiniones a través de esta herramienta. El hecho de permitir expresar y saber que éstas van a ser conocidas y tenidas en cuenta por los responsables de la gestión de la empresa, ayuda a

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

su motivación.

CORPOAMAZONIA cuenta con información del área de talento humano como informes GTH, del Sistema de Gestión de Calidad, informes de los decretos 1499 de 2017 y 612 de 2018, donde se solicitan los planes estratégicos de la entidad; a partir de un autodiagnóstico que la dependencia diligencia siguiendo los parámetros del DAFP, se evidenció algunas dificultades como las siguientes: **1)** En la entidad se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, **2)** En los manuales se estipula evaluar las mediciones de clima laboral cada dos (2) años máximo, este no se ha cumplido por parte de la entidad; **3)** La función Pública estipula la política de Integridad, siendo esta un eje articulador de todos los servidores públicos que laboran en la entidad y los ciudadanos en su quehacer institucional.

CORPOAMAZONIA realizó mediciones de clima organizacional en la vigencia 2019 para lo cual el Área de Gestión de Talento Humano contó con el apoyo de un profesional contratado mediante contrato de prestación de servicios. Se hizo actividades de intervención con el resultado de las mediciones, con el fin de mejorar las condiciones laborales a través de actividades que generen empoderamiento, compromiso organizacional y trabajo en equipo. Una vez se ejecuta de acuerdo con lo planificado y evalúa la eficacia de su implementación. Se diseñó y aplicó una encuesta a todos los funcionarios de planta y contratistas de la entidad para percibir los niveles de armonía, confiabilidad y lealtad hacia la organización. Se realizaron actividades encaminadas al trabajo en equipo, relacionamientos personales y laborales, comunicación verbal, Tolerancia y Solidaridad

9.2.5.1 Análisis de Resultados Mediciones Clima Organizacional Vigencia 2023

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN	RESULTADO	RECOMENDACIÓN POR DIMENSIÓN
Motivación	Cuando se realiza el análisis respecto a resultados del Clima Organizacional, en la dimensión de Motivación, entendida como el conjunto de reacciones y actitudes encaminadas a satisfacer las necesidades del trabajador en la institución, se recalca en unos servidores públicos el sentido de pertenencia y el orgullo por laborar en CORPOAMAZONIA.	18,1% que poco se sienten orgullosos. 20,4% considera que en la Corporación no se estimula al empleado que trabaja bien y tampoco se le reconoce su valor. 13,6% declara que la retribución que devenga no es proporcional al esfuerzo realizado en la entidad. 38,6% manifiestan que no han tenido reconocimiento por el buen desempeño de su trabajo. 3,4% no se sienten acogidos por sus compañeros de trabajo y aún más de las diferentes áreas.	LLevar a cabo mecanismos e intervenciones que logren motivar más al servidor público y abolir todas las inconformidades que se presenten, proyectar eficiencia y productividad.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Trabajo de equipo	Entendida como la ayuda mutua donde la participación organizada no es individual sino de complementación de conocimientos y experiencias del equipo de trabajo.	25%, manifiestan según la encuesta que no se evidencia amabilidad de los jefes hacia sus subalternos. 31,9% prefiere por uno u otro motivo no opinar, lo que llama la atención respecto a ello. 36,4% asegura que no existe amabilidad entre compañeros. 20.5% asegura que cuando se requiere trabajar en equipo con otras áreas de la corporación, no reciben colaboración oportunamente 12,5% le es indiferente 13,6% consideran que en el área donde laboran, la distribución del trabajo y el plazo de entrega del mismo no es acorde a las obligaciones y tiempo estipulado. 5,7% consideran que cuando solicitan ayuda a los compañeros de área para realizar un trabajo ellos no responden oportunamente como también expresan que en el área de trabajo donde laboran no se trabaja en equipo, pese a que reconocen el concepto de que cuando se trabaja en equipo se logra mejores resultados, lo que lo reafirma el 33% de estos, expresan así mismo que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo no se resuelven de manera óptima para la corporación.	Fomentar el trabajo en equipo, acompañado de valores como la solidaridad, compañerismo, e intervenciones permanentes, necesarias que logren fomentar el trabajo en grupo lejos de egoísmos, de rivalidades, de celos profesionales y de críticas destructivas que afectan emocionalmente al servidor público.
Valores y Principios	Principios como aquellas normas internas y creencias básicas sobre la forma correcta de cómo debemos relacionarnos con los otros y valores como la forma de ser y de actuar de las personas.	17% no opina, le es indiferente. 6,8% consideran que los valores y principios establecidos en la Corporación no están contribuyendo actualmente al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el clima laboral, ya que por el contrario hace falta reforzar mucho a los servidores públicos en el tema de fomento de valores y principios. 54,5% están de acuerdo que él participar del desarrollo de los valores éticos a través de su desempeño con sentido de pertenencia y motivación se logran mejores resultados en una entidad. 3,9% de los servidores refieren que el nivel directivo no genera acciones y espacios para promover y fortalecer los valores corporativos establecidos en el código de Ética.	Socializar continuamente el Código de Ética estipulado ya en la entidad, para que haya un desarrollo de valores y principios, contribuyendo actualmente al fortalecimiento de las relaciones y el clima laboral, se preste una atención con calidad y oportunidad.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamiay	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

		20,5% no opinan o les es indiferente el tema al respecto, así como también arroja que respecto al quehacer organizacional de los funcionarios en la Corporación no los desarrollan de acuerdo con valores y principios establecidos en el Código de Ética de la Entidad, 4,5% reafirman que no hay un desarrollo de valores y principios establecidos en el Código de Ética de la Entidad. 6,8 % pronuncian que los valores establecidos en el Código de ética adoptados por la entidad no les han sido comunicados o socializados.	
Liderazgo	Grado en el cual los empleados perciben la habilidad por parte de los directivos, jefes o coordinadores para hacer surgir nuevas ideas y maneras de trabajar, involucrar al grupo en la solución de problemas,	Se resalta de un porcentaje de servidor públicos que el jefe inmediato no dirige el grupo de tal forma que se interesa por que los servidores públicos para que sean cada vez más eficientes, productivos y que cada uno entienda bien su trabajo, por el contrario, son desentendidos en ese aspecto. 12,4% manifiestan que estos no estimulan el desarrollo personal, profesional y/o a sus subalternos. 8% expresan que en el área de trabajo no hay consenso para solucionar los problemas que se presentan. 14,8% prefiere no opinar o callar al respecto por diversos factores. 8% contrarresta que él jefe no toma en cuenta las sugerencias y comentarios para mejorar el trabajo. 10,2% está en total desacuerdo puesto que manifiesta que el jefe no es congruente con lo que decide con lo que hace. 13,6 % pronuncian y están en total desacuerdo respecto a que declaran que la información para el desarrollo de su trabajo no les es socializada por el jefe de manera clara y oportuna, lo que se presentan algunas dificultades al respecto. Otro factor referido es el no contar con la información de fácil acceso requerida para el desarrollo de su	Involucrar a los directivos en todas al actividades y plan de acción es indispensable, deben dar el ejemplo a sus subalternos de manera lógica, congruente, con valores, respeto estimulan el desarrollo personal, profesional.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

		trabajo, lo que ha ocasionado dificultades al respecto.	
Comunicación	La comunicación, radica que a través de ella los seres humanos comparten información diferente entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida laboral y en la sociedad	18,1 % de los servidores públicos pronuncian que la comunicación que se presenta de jefe a subordinado en las diferentes áreas de la Corporación no es adecuada lo que se han presentan algunas dificultades al respecto, manifiestan además que el jefe no proporciona la información necesaria para desempeñar bien el trabajo, puesto que en muchas ocasiones deben de recurrir a otras instancias para poder orientarse y crear otras estrategias para su buen desempeño. Aunado a ello manifiestan que no existe en la entidad mecanismos que permitan comunicación fluida ordenada y oportuna, lo que genera caos en algunas situaciones. 6,8% refieren que no existen espacios que permiten fomentar el diálogo respetuoso, por el contrario se presentan dificultades al interior de la entidad y muchas veces quedan asuntos sueltos sin resolver o aclarar, afectando el clima laboral.	Se considera necesario que la comunicación como herramienta fundamental en el ser humano y servidor público se impulse con estrategias perdurables, continuas, pericias de intervención individual y grupal puesto que sin una buena comunicación en una entidad se da lugar al fomento del chisme, la patraña, la discordia, que por ende baja la calidad, el desempeño del servidor público y los conflictos laborales afectando el clima laboral.
Condiciones de trabajo	Conocer la percepción del grado en que el personal dispone de recursos materiales y técnicos, adecuadas condiciones físicas de trabajo (iluminación, ventilación, espacios, etc.).	17,1% afirma que en su lugar de trabajo las instalaciones con las que cuenta no son seguras, lo que dificulta el desempeño laboral y la diligencia en algunas ocasiones 34,1 % declaran que no cuentan con los elementos y recursos necesarios para el desarrollo de las funciones en el trabajo, las exigencias en el desarrollo de las obligaciones en ocasiones se ven empañadas por no contar con los recursos necesarios. 17,1% refieren que los espacios de trabajo no son suficientes para desempeñar las labores asignadas, en la mayoría de las oficinas se observa hacinamiento y en desfavorables condiciones.	Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo de cada uno de los servidores públicos y se realice un reporte, donde intervenga salud ocupacional y con ella tomar las medidas necesarias para poder garantizar al funcionario un lugar de trabajo cómodo, seguro, con los elementos y recurso necesarios para el cumplimiento de todas sus funciones y obligaciones contempladas.
Toma de decisiones y autonomía	Es el proceso por medio del cual se obtiene como resultado una o más decisiones con el propósito de dar	9,1% de los funcionarios opinan que en la entidad no tienen en cuenta sus opiniones para optimizar los procesos realizados en el área de trabajo lo que genera desmotivación para	Debe haber al inicio de contrato mayor inducción y revisión de las obligaciones o funciones asignadas.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

	solución a una situación. Pueden participar uno o más actores y se elige entre varias alternativas	muchos. Por otro lado, también manifiestan que las ideas que dan sobre el mejoramiento del trabajo del área de ejecución no son tenidas en cuenta, el jefe inmediato toma decisiones sin tener en cuenta la opinión de los integrantes del área de trabajo. 9,1% relatan que el jefe inmediato no permite participar en la solución de problemas que se presenten, lo que genera en ocasiones conflicto e inadecuado clima laboral. 4,6% manifiestan que la entidad para asignar tareas específicas no considera las competencias, el entrenamiento y experiencia de los funcionarios, muchas veces por amistad, por otros asuntos delegan funciones a quienes no tienen la experiencia ni la capacidad. 11,3% expresan no estar lo suficientemente informados para tomar las decisiones correctas respecto a sus funciones. Así mismo algunos ante un imprevisto o situación inesperada en su trabajo no saben a quién consultar, lo que dificulta el desempeño laboral y la diligencia en algunas ocasiones	
Mejora, cambio y apertura organizacional	El grado en el cual el trabajador percibe que la organización promueve e incorpora en sus colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos que permita el mejoramiento de los procesos internos, de los productos y servicios que ofrece la corporación se refiere a la mejora, cambio y apertura organizacional,	12,5 de los servidores, conciben que no existe interés por parte de los directivos para estimular las iniciativas de los empleados. 6,8%, discurren que para la toma de decisiones la entidad no toma en cuenta las observaciones y/o sugerencias aportadas por los funcionarios. 2,5% expresa que no recibe retroalimentación sobre labores que realiza en su trabajo.	Promover e incorporar en los colaboradores el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos que permita el mejoramiento de los procesos internos, de los productos y servicios, a través de estrategias y mecanismos acordes, donde se involucren a directivos factor indispensable en esta dimensión.

9.2.5.2 Recomendaciones para Mejoramiento del Clima Organización

El estudio de clima organizacional arrojó las siguientes:

- ✓ Realizar permanentemente intervención y talleres de Mejoramiento de Clima

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Organizacional y Comunicación Asertiva; por medio de estos talleres se puede crear un compromiso en cada de uno de los Servidores Públicos para que se conviertan en multiplicadores de un Clima Organizacional favorable, basado en la Comunicación Asertiva y el mejoramiento del Clima Organizacional.

- ✓ Realizar capacitaciones las cuales ayuden a fomentaran el trabajo en equipo, la comunicación, relaciones entre compañeros y superiores y la mejora de la Calidad de Atención al personal.
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia del Clima Organizacional dentro de la Corporación por medio de esta actividad se pueden reconocer las variables que pueden afectar el desempeño de los Servidores Públicos dentro la Organización.
- ✓ Generar espacios y dinámicas entre compañeros y superiores con el fin de mejorar las relaciones en el Ámbito Laboral dentro del contexto organizacional.

9.2.5.3 Plan de Mejoramiento del Clima Organizacional

El estudio plantea un “PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL” con el objeto de “REALIZAR LAS MEJORAS CORRESPONDIENTES EN EL BIENESTAR LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS Y/O CONTRATISTAS DE CORPOAMAZONIA.”

No.	ACTIVIDADES	2024 (ENE- DIC)	2025 (ENE- DIC)	2026 (ENE- DIC)	2027 (ENE- DIC)
1	Aplicar pruebas psicotécnicas a servidores públicos y contratistas de la Corporación, cuando se requiera, y realizar procesos de selección de personal como proceso importante en las características de la personalidad de quienes laboran en la entidad.	X	X	X	X
2	Realizar seguimiento y atención psicolaboral a funcionarios y/o contratistas de acuerdo al Diagnóstico y concepto profesional dado.	X	X	X	X
3	Realizar actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de servidores público que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evaluar el impacto de estas actividades mediante un informe detallado, así mismo informe de seguimiento	X	X	X	X
4	Efectuar trabajo psicolaboral de readaptación a la vida civil a los funcionarios que estén próximos a salir de la planta de personal de la institución, presentando los informes de seguimiento por cada funcionario.	X	X	X	X
6	Apoyar las diferentes actividades planteadas en el plan de bienestar social de la entidad, con talleres, capacitaciones y seguimiento a los diferentes grupos internos de trabajo, así mismo Coordinar la implementación y puesta en marcha de la dimensión de Talento Humano inmersa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	X	X	X	X
7	Organizar y motivar a los servidores públicos en su participación en actividades culturales, recreativas, deportivas y de capacitación conforme a lo establecido en el plan de bienestar e incentivos y al plan de capacitación de la entidad, de manera mensual.	X	X	X	X
8	Apoyar al comité de convivencia laboral, cuando se requiera, para la toma de decisiones que permitan acoger las recomendaciones dadas	X	X	X	X

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	por la ARL, los servidores públicos y la Administración, Participar en reuniones y seguimiento a casos.				
9	Realizar Inducción y reintroducción a funcionarios, específicamente en la presentación y socialización del Código de Ética y Código de Integridad de CORPOAMAZONIA (valores del servidor público).	X	X	X	X
10	Cumplir con las actividades diseñadas en el programa de vigilancia epidemiológica en factor de riesgo psicosocial (Resolución No. 2646/2008). Revisión de los exámenes ocupacionales de los servidores públicos, informe y seguimiento de personal que debe seguir en tratamiento psicológico y psiquiátrico.	X	X	X	X
11	Acompañar en las investigaciones de los Incidentes y Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales cuando se presenten; a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias cuando se requiera la intervención psicológica.	X	X	X	X
12	Ejecutar las acciones que se implementaron de acuerdo a los resultados y como fortalecimiento al plan de acción obtenida en autodiagnóstico de la política de la gestión estratégica de talento humano de manera mensual.	X	X	X	X
13	Realizar actividades establecidas en la caja de herramientas a los servidores públicos y contratistas de manera mensual, con el fin de sensibilizar y mantener activos a los servidores públicos respecto a los valores del servicio público.	X	X	X	X
14	Realizar actividades pedagógicas e informativas de manera mensual sobre temas asociados con la política de integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.	X	X	X	X
15	Desarrollar actividades establecidas en el programa de estado joven y el programa servimos en la Corporación de manera mensual de acuerdo a la dimensión de Talento Humano.	X	X	X	X

Fuente: Tomado del Estudio "Medición del Clima organizacional en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia "CORPOAMAZONIA" – Elaborado por MIRIAM SOTO LOPEZ-PSICÓLOGA - Psicóloga –MIPG - Contratista SAF – CPSP No. 0078 de 2019 - junio de 2019.

9.2.6 Respecto a la Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

CORPOAMAZONIA en cumplimiento a lo estipulado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, adoptó mediante **Resolución No. 0410 del 30/05/2008** su Código de Ética. Se adoptaron los siguientes valores éticos: Equidad, Responsabilidad, Honestidad, Trabajo en Equipo, Solidaridad, Integridad y Humildad. Código que ha venido socializando con cada empleado y contratista que se vincula a la entidad, ya sea en el proceso de inducción y con posterioridad en el proceso de re inducción.

El Código de Ética o Ideario Ético, ahora llamado Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11/09/2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

Elaboró:	Sergio de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

CORPOAMAZONIA a través del Área de Gestión de Talento Humano en el 2019 inició el proceso al interior de la entidad a visibilizar los valores éticos corporativos. Para lo cual la Dirección General brindó apoyo al área con un profesional vinculado con contrato de prestación de servicios profesionales quien se encargó de formular el Código de Integridad de CORPOAMAZONIA. En esta propuesta de código, la línea de acción cotidiana para los servidores Públicos de la entidad, se encuadrará dentro de los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia y de conformidad con las particularidades y autonomía de la entidad, adiciono principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco anteriores valores establecidos en el Código e incluyo dos valores adicionales, Solidaridad y Humildad.

En el mes de abril de 2019, en la jornada de re inducción en cumplimiento del SGC en relación al tema específico del Código de Ética y establecimiento de compromisos éticos, se hizo entrega de una cartilla relacionada con los valores éticos del servidor de CORPOAMAZONIA y se hizo en público el compromiso de los asistentes a cumplirlos.

Todas las actividades tienen un componente lúdico y unas acciones simbólicas que reflejan el compromiso con los valores y principios que inspiran el Código del Servicio Público Colombiano. Para ellos se utiliza el instrumento caja de herramientas, como un insumo práctico para implementar el Código de Integridad en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA y fortalecer sus estrategias de promoción de la ética pública.

Estas actividades buscan generar reflexionar por parte de los participantes individualmente sobre que principios de acción está realizando como servidor público y contratista para fomentar los valores, partiendo de un documento que se les suministro donde está plasmado lo que hago y lo que no hago, que brindo o no en la Corporación, proyectándolos al que hago y no hago como funcionario público y hacia la entidad.

Las actividades se han desarrollado en la Dirección General, Subdirecciones y Direcciones Territoriales de Putumayo y Caquetá, la participación de los funcionarios y contratistas en las actividades lúdico pedagógicas fue importante.

Se logró elaborar un plan de acción para la adopción, implementación y ejecución del Código de Integridad. En el primer semestre de la vigencia 2020 debe ser aprobado el Código por la Dirección General y al finalizar la vigencia 2020 haberse implementado al interior de la entidad. Posterior a la vigencia del 2020, en cada vigencia hasta el año 2023 se deberá hacer un seguimiento al cumplimiento de las acciones de implementación del Código y los resultados obtenidos.

9.2.6.1 Armonización entre el Ideario o Código de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Como se mencionó CORPOAMAZONIA adoptó el Código de Ética, como referente “tipo” o “referente” de conducta, el cual consta de 7 valores: Equidad, Responsabilidad, Honestidad, Trabajo en Equipo, Solidaridad, Integridad y Humildad. Así mismo, para todo el territorio nacional mediante el MIPG-v2, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, el cual consta cinco valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Surge entonces la inquietud sobre cuáles valores se deben aplicar como referentes de actuación en la entidad teniendo en cuenta que, por un lado, a partir de la adopción del Código de Ética, la entidad en cumplimiento a lo estipulado en el MECI también adoptaron mediante resolución interna su Código de ética basado en los siete valores; y por el otro lado, con la reciente expedición del Decreto Nacional 1499 de 2017 que adoptó el MIPG-v2, del cual hace parte el Código de Integridad y que aplica a CORPOAMAZONIA, nace la necesidad de su implementación al interior de la misma.

Para dar respuesta a esta inquietud vale la pena resaltar que la Función Pública indicó en la introducción del Código de Integridad, que el optar por un código tipo o general de conducta para el servicio público colombiano *“no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normativa actual. Sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse. Sin embargo, ante este panorama complejo nos planteamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo”*²⁵ (resaltado fuera de texto).

Por otra parte, y con el reconocimiento anterior, en el documento “Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas del Código de Integridad” y en el entendido que el asimilar “nuevo código” implica un cambio más arraigado a un aspecto cultural, la Función Pública recomienda llevar a cabo proceso de armonización entre los antiguos códigos de ética y el actual código de integridad. Se resalta textualmente del documento en mención lo siguiente:

- *“Este paso es muy importante porque partimos de la base de que esto no se trata de un “borrón y cuenta nueva”. Si bien la construcción de un Código de integridad de tipo general para todos los servidores públicos enriquece a la institucionalidad pública del país porque nos pone a trabajar sobre un referente compartido, entendemos que el trabajo que viene haciendo cada entidad con su Código de Ética es enormemente valioso. Por esto hemos construido una metodología de armonización que permitirá, junto con el equipo de trabajo, hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno”*²⁶ (resaltado fuera de texto).

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

- Esto permitirá encontrar cómo las particularidades de la entidad en efecto están enmarcadas en el Código de Integridad. (...) Lo que hemos aprendido trabajando con algunas entidades es que en la inmensa mayoría de los casos los Códigos de Ética son muy similares al Código de Integridad. Es usual que 3 o más de los valores del Código de Integridad ya hagan parte del Código de Ética anterior. Ahora bien, **no sólo se trata de observar si los valores son los mismos, lo más importante es revisar con cuidado cómo están definidos estos valores en cada uno de los códigos, y sobre todo, qué principios de acción están asociados a cada uno.** Es posible, por ejemplo, que un principio de acción que en el Código de Integridad esté bajo el valor de Diligencia se encuentre casi igual bajo el valor de Responsabilidad en el Código de Ética. (...) En dado caso de que existan elementos del Código de Ética que definitivamente no estén presentes en el Código de Integridad, es importante tener la tranquilidad de que **más adelante estos podrán ser incluidos en una futura versión adaptada del Código de Integridad para la entidad**"²⁷ (resaltado fuera de texto).

Con base a lo anterior y utilizando la metodología propuesta por la Función Pública, CORPOAMAZONIA a través de la Secretaría General adelantará el proceso de armonización entre el Código de Ética del año 2008 y el Código de Integridad a adoptarse, en consideración a que los valores con los que se ha forjado la cultura ética de la Corporación durante estos años, no difieren de los valores consignados en la propuesta de Código de Integridad, sino por el contrario se fortalecen al encontrarse inmersos en ellos.

A continuación, se presenta la equivalencia entre los valores del Código de Integridad del Servicio Público y el Código de Ética del 2008:

VALORES CÓDIGO DE ETICA RESOLUCIÓN No. 0420 DE 2008	VALORES PROPUESTA CÓDIGO DE INTEGRIDAD
Honestidad	Honestidad
Responsabilidad	Respeto
Equidad	Compromiso
Trabajo en Equipo	Diligencia
Solidaridad	Justicia
Integridad	
Humildad	

Diligencia se equipará a Responsabilidad y Trabajo en Equipo. Justicia se equipará a Solidaridad y Equidad.

9.2.7 Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos

CORPOAMAZONIA desde el 04/03/2019 cuenta con un Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos para los empleos de su Planta de Personal, adoptado mediante Resolución No. 0285. Elaborado conforme a los requerimientos del artículo 2.2.2.6.2. del Decreto 1083 de 2015 y a lo dispuesto en el parágrafo 2º del artículo

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

2.2.4.8 del Decreto Nacional 815 del 08/05/2018 "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos". Tiene incluido el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título y tiene incluido las competencias funcionales dispuestas en el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas de que trata la Resolución N. 0667 del 03/08/2018 del DAFP.

En el cuadro siguiente se puede ver el mejoramiento continuo que la entidad ha tenido en lo que respecta a su Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos, en los últimos 4 años:

NO. DE RESOLUCIÓN	OBJETO	OBSERVACIONES
0015 del 04/01/2016	Por la cual se adopta el "Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos para los empleos de la Planta de Personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA-".	Ajustó el manual en consideración a los 6 nuevos cargos creados en el Acuerdo No. 017 de 2015.
0849 del 13/07/2016	Por medio de la cual se modifica parcialmente el artículo primero de la Resolución No. 0015 del 04/01/2016, por la cual se adopta el "Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos para los empleos de la Planta de Personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA-".	Se modificó parcialmente el artículo 1º de la Resolución No. 0015 del 04/01/2016, en el sentido de incluir en el requisito de estudio en los empleos de: Secretario General, Código 0037 Grado 17, el Título Profesional en los núcleos básicos del conocimiento el de economía y eliminar los perfiles de Ingeniería Industrial y afines y el de Ingeniería Administrativa y afines; y en los empleos de Subdirector General tanto del Área de Planificación y Ordenamiento Ambiental, como en el del Área de Administración Ambiental, Código 0040 – Grado 16 y en el empleo de Director Territorial, Código 0042 - Grado 13, incluir el título profesional en el núcleo básico del conocimiento del derecho.
No. 1074 del 29/08/2016	Por medio de la cual Adopta el Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos para los Empleos de la Planta de Personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA-, establecida mediante Acuerdo No. 017 del 15/12/2015.	Esta resolución surgió debido a que en la Resolución No. 0015 del 04/01/2016 se encontraron las siguientes inconsistencias, que fueron objeto de corrección: i) En la parte considerativa se hacía referencia al Decreto 1785 del 18/09/2014, el cual a 26/05/2015 ya había sido compilado en su totalidad por Decreto 1083. ii) En el artículo 1º, se hace alusión al Acuerdo No. 15 del 13/02/1998, el cual fue derogado de manera expresa por el artículo 6º del Acuerdo No. 003 del 02/02/2015 y por consiguiente se debe hacer alusión al Acuerdo No. 017 del 15/12/2015, el cual en el artículo 2º estableció la actual planta global de personal de CORPOAMAZONIA. iii) En el artículo 1º también hacía alusión al Acuerdo No. 16 de 13/12/2005, el cual no establece ni modifica la planta de personal de CORPOAMAZONIA, sino que únicamente suprimió los tres (3) cargos de Director Regional, Código 2035 – Grado 23 y los tres (3) cargos de Jefe de Oficina, Código 2045 – Grado 23 y creó tres (3) cargos de Director Territorial, Código 042-Grado 13 y tres (3) cargos de Profesional Especializado, Código 3010 – Grado 22.

Elaboró:	Sergio de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

		Y también surgió ya que Resolución No. 0849 del 13/07/2016, que modificó parcialmente la Resolución No. 0015 del 04/01/2016, se tuvieron en cuenta para los empleos de Secretario General, Código 0037 Grado 17, Subdirector General del Área de Planificación y Ordenamiento Ambiental, Código 0040 – Grado 16, Subdirector General del Área de Administración Ambiental, Código 0040 – Grado 16 y Director Territorial, Código 0042 - Grado 13, los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- que contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación ("AREA DEL CONOCIMIENTO" y "NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO"), establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior –SNIES, tal como se señala en el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015, pero no se tuvo en cuenta el ajuste para los demás empleos de la planta de personal, por lo que fue necesario ajustar, en todos los empleo de la planta de personal de CORPOMAZONIA, los requisito de estudio, con el fin que estén acordes con los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- que contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior –SNIES.
0787 del 24/02/2017	Por medio ajusta el Anexo de la Resolución 1074 del 29 de agosto de 2016 "por medio de la cual se adoptó el "Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos para los empleos de la Planta de Personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-".	La modificación se justificó ya que el Anexo de la Resolución No. 1074 del 29/08/2016, en el numeral 10 que se refiere a "PLANTA DE PERSONAL" el empleo denominado Técnico Administrativo aparece con Código 4065 y Grado 15 y este código no existe, sino el Código 3124; también se ajustó los requisitos de estudio y experiencia de dicho empleo, conforme los establece el artículo 2.2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015.
1176 del 04/09/2017	Por medio de la cual se organiza la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia "CORPOAMAZONIA"	Esta resolución integra la resolución que adopta el Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos para los empleos de la Planta de Personal de CORPORMAZONIA ya que se está asignando funciones a los empleos de que trata el artículo 1. También viene a derogar de manera tácita la función que tenía el Secretario General en la Resolución No. 1074 de 2016, numeral 5° "Conocer y adelantar los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la Corporación y tomar las decisiones que en derecho correspondan para los empleos los niveles profesional, técnico y asistencial, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, y apoyar a la Secretaria General en los procesos Disciplinarios que adelante contra los servidores vinculados en los empleos del nivel Directivo y Asesor."
0285 del 04/03/2019	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.	Se adecuó el manual a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 2.2.4.8 del Decreto Nacional 815 del 08/05/2018 "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos". Se incluyó el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; las competencias funcionales; y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno Nacional. Se adoptó las competencias funcionales dispuestas en el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas de que trata la Resolución N. 0667 del 03/08/2018 del DAFP. Adicionalmente se compiló modificaciones anteriores y se ajustó

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

		funciones en los empleos.
1078 del 26/07/2019	Por medio de la cual se adiciona programas académicos de pregrado en el requisito de Estudios para desempeñar el empleo de Asesor, Código 1020 Grado 07, de que trata la Resolución No. 0285 del 04 de marzo de 2019 "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."	Adicionó en el requisito de "Estudios" para desempeñar el empleo de Asesor, Código 1020 Grado 07, de que trata la Resolución No. 0285 del 04 de marzo de 2019, en el Área del Conocimiento de la Economía, Administración, Contaduría, en el Núcleo Básico del Conocimiento, los programas académicos de pregrado de Economía y de Administración de Empresas.

Para la vigencia 2020 es necesario que el Área de Gestión de Talento Humano con el apoyo de un asesor o un profesional idóneo externo adelante una revisión del documento actual con el fin de determinar si es necesario su ajuste en consideración: a la necesidad por procesos de la entidad, cambios normativos expedidos con posterioridad a marzo de 2019 y en especial a la oferta pública de 9 empleos actualmente en provisionalidad y que deben ser provistos definitivamente por mérito en carrera administrativa. Cada año se viene realizando la revisión y ajuste del manual de funciones y competencias laborales y no será la excepción en la vigencia del Plan Estratégico de Talento Humano.

9.2.8 Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimiento

CORPOAMAZONIA dentro de sus programas del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivo de la vigencia 2023 contempló el programa denominación "Plan de Preparación para Retiro del Servicio y de Prepensionados (Adaptación a la Vida Civil)." Con el objetivo de preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005, artículo 75 Numeral 3.

Dirigido a identificar a los funcionarios de la entidad, que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión. Las actividades que se sugirieron realizar fueron:

- Identificación de los funcionarios que dentro de la vigencia 2019 les faltaba tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

Tampoco se tiene previsto el retiro de empleados de carrera, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados.

- Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

"c) Realizar actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de personas que se desvinculen por pensión, por reestructuración o finalización del nombramiento provisional y evaluar el impacto de estas actividades mediante un informe detallado.

d) Efectuar trabajo psicolaboral de readaptación a la vida civil o los funcionarios que estén próximos a salir de la planta de personal de la institución, presentando los informes de seguimiento por cada funcionario.

e) Realizar un informe de seguimiento de las personas que se desvincularon por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento provisional de la entidad."

- Gestionar para que, a través de la Caja de Compensación Familiar, se brinde un asesoramiento con objetivo de manejar el tránsito de empleado a jubilado, en el que se muestren los diferentes planes para el cambio de vida y la adaptación a este, en proyectos de tiempo libre, salud preventiva, consolidación de las relaciones con amigos, creación de empresas familiares para mejorar ingresos y otras alternativas que le permitan intervenir junto con su entorno social y familiar.

A raíz de la Convocatoria 435 de 2016, CORPOAMAZONIA durante la vigencia 2019, aplicó estrategias para la desvinculación asistida, adelantando actividades de sensibilización, capacitación a la totalidad de las personas que se desvincularon de la Entidad por motivo de terminación de sus nombramientos provisionales. En la vigencia 2019 se contrató los servicios profesionales de una psicóloga quien brindó asesoría y acompañamiento.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular. Solo la renuncia formalmente aceptada fue una de las situaciones de retiro que en la vigencia 2019 que se presentó y se tramitó en el Área de Gestión de Talento Humano.

9.2.8.1 Transferencia del Conocimiento

Si bien la entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan, a través de mecanismos de encargos y rotación de puestos de trabajo, es necesario evaluar el impacto de la implementación de

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

esos mecanismos y dinamizar el aprendizaje e interconectar el conocimiento del personal de planta y contratistas.

9.2.9 Mapa de Riesgos

La administración de Riesgos Institucionales y de procesos busca evitar, reducir, compartir o asumir los riesgos relacionados con el desarrollo de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de CORPOAMAZONIA. La identificación y seguimiento permanente, permite aminorar o mitigar la probabilidad de ocurrencia o el impacto de aquellos eventos (internos o externos) que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales, la calidad de los productos o servicios ofrecidos y el cumplimiento de la misión y visión.

Por lo anterior CORPOAMAZONIA, en cabeza de la Alta Dirección y con el apoyo de Control Interno, desarrolló el Mapa de Riesgos Institucional que reúne Riesgos de cada Procesos para la vigencia 2019. En el Mapa de Riesgos Estratégico se puede distinguir la aplicación de la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establecida en la Guía para la administración del riesgo V3 2015, que incluye los siguientes pasos: identificación, análisis, valoración y definición de acciones para dar tratamiento a los riesgos identificados. De igual forma la Oficina de Control interno realiza seguimientos semestrales para establecer la ejecución de las acciones propuestas y para evaluar la pertinencia de los controles establecidos.

La entidad, mediante la **Resolución No. 924 del 30/07/2018**, actualizó su política de administración de riesgos, donde contempla a través de las diferentes acciones de mitigación, las estrategias necesarias para realizar el tratamiento y las medidas de intervención a los riesgos definidos en cada uno de los procesos.

CORPOAMAZONIA mediante **Resolución No. 0143 del 31/01//2019** aprobó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de CORPOAMAZONIA, para la vigencia 2019. Para su elaboración tomó como base los documentos emitidos por la Secretaria General de Transparencia de la presidencia de la República y tuvo en cuenta las estrategias, verificación de cumplimiento, mecanismos de seguimiento y monitoreo y el plazo para la publicación del Plan y el Mapa de Riesgos de Corrupción, conforme la exigencia del Decreto 124 de 206 que sustituyó el título 4 de la Parte 1 del libro 2 del Decreto 1081 de 2015.

CORPOAMAZONIA formuló el mapa de riesgos para el proceso Administración del Talento Humano que se actualiza periódicamente con base en los parámetros establecidos normativamente y que permite contar con planes de mejoramiento y de contingencia en caso de que se materialice algún riesgo.

9.2.10. Acuerdos Sindicales

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

La mayoría de los empleados de CORPOAMAZONIA se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental -SINTRAMBIENTE, Seccional Amazonas. Desde la vigencia 2015 vienen presentando peticiones para el mejoramiento de su entorno y condiciones laborales, logrando la suscripción con la entidad de acuerdo de pliego de peticiones en las vigencias 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, y 2023. En el marco del cumplimiento de los acuerdos sindicales, se han realizado acciones que han contribuido en de buena manera al mejoramiento de las condiciones y beneficios laborales de los empleados, en especial en temas de bienestar social, incentivos, capacitación. La Secretaria General los monitorea para verificar su cumplimiento y tomar decisiones en caso de retrasos. Dentro del primer bimestre de cada vigencia radican en la entidad el pliego de peticiones para la negociación, la cual se desarrolla conforme el Decreto Nacional No. 160 del 05/02/2014 que reglamenta el procedimiento para la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas.

10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano es el instrumento a través del cual se identifica la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de CORPOAMAZONIA.

Se sustenta en una política enfocada en ofrecer y crear un balance entre la compensación, la seguridad en el empleo y la motivación del servidor público. La compensación incluye el salario tanto monetario como emocional. La seguridad en el empleo hace referencia a la promoción de la carrera administrativa y la motivación al servicio público, abarca las oportunidades que se otorgan a los empleados para cumplir las necesidades asociadas con los valores públicos y que son importantes para ellos.

De esta forma, desde la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, a través de su objetivo, se identifica el recurso humano como fundamental para el logro de los objetivos propuestos y la generación del valor público.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se relacionan con tres fases fundamentalmente:

- a. **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- b. **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Evaluación del Desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de Vacantes y Previsión de Empleos, Teletrabajo, entre otras; y
- c. **Retiro:** situación generada por las causales expresamente señaladas en la Ley.

De igual forma se materializan en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.

10.1 Objetivos General del Plan Estratégico de Talento Humano

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de CORPOAMAZONIA y desarrollarlos a través del Plan Estratégico y el Plan de Acción Institucional 2020 – 2023.

10.2 Objetivo Específicos Durante la Vigencia 2019 a 2023.

- a. Formular, Gestionar y Evaluar los Planes de Previsión de Recursos Humanos que anualmente se adopten.
- b. Administrar los Planes Anuales de Vacantes.
- c. Implementar y evaluar anualmente los Planes de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de CORPOAMAZONIA y sus familias.
- d. Implementar y evaluar anualmente el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral.
- e. Implementar y evaluar anualmente los Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las competencias laborales y las capacidades de los servidores en el puesto de trabajo.
- f. Gestionar la compensación y beneficios de los servidores de CORPOAMAZONIA.
- g. Asesorar y gestionar los procesos de evaluación del desempeño laboral de los servidores de CORPOAMAZONIA, de acuerdo con el tipo de vinculación.
- h. Gestionar las diferentes situaciones administrativas de los servidores públicos que se presenten desde la vinculación hasta el retiro de la entidad.
- i. Atender los diferentes requerimientos de los servidores, ex servidores de CORPOAMAZONIA y entes de control y ciudadanía en general.
- j. De ser necesario anualmente actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias de acuerdo con las necesidades de la entidad o por regulaciones normativas.
- k. Actualizar el Procedimiento de Gestión de Talento Humano Código P-GTH-001 – Versión 5.0 - 2018
- l. Adoptare implementar el Código de Integridad de los empleados y contratista de CORPOAMAZONIA.
- m. Realizar un estudio de cargas laborales y un estudio técnico, jurídico y financiero para gestionar la ampliación de la planta de personal ante el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

10.3 Alcance del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano de CORPOAMAZONIA comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reintroducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Gestión de Talento Humano.

Inicia con la identificación de necesidades de personal pasando por todas las actividades como vinculación, inducción, capacitación, salud ocupacional, bienestar, reintroducción, evaluación y seguimiento para lograr servidores y servidoras competentes, hasta su desvinculación de CORPOAMAZONIA.

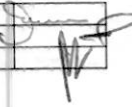
10.4 La Manera en que el Plan Aporta al Cumplimiento de los Objetivos Institucionales, la Misión y la Visión

El plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

10.5 Alineación del Plan con los Objetivos Sectoriales

La ejecución del Plan permitirá:

- Ser una de las Entidades del Sector Ambiente que cuente con una Estrategia de Talento Humano implementada, a través de la ejecución y aplicación de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Ser una de las Entidades del Sector Ambiente con modelo de evaluación orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que conduzca al mejoramiento continuo del Recurso Humano de la entidad.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- Ser una de las Entidades del Sector Ambiente que ha incluido los mandatos legales y reglamentarios en el Plan Estratégico de Empleo Público, a través de la implementación del Programa de Estímulos e Incentivos.

10.6 Misión de Talento Humano

Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas, planes, procesos y procedimientos para la gestión del Talento Humano en la Entidad, contribuyendo al desarrollo de los servidores públicos, adecuados ambientes de trabajo y mejora continua en la atención de los usuarios, articulado con el Plan Estratégico y con el Plan de Acción Institucional de CORPOAMAZONIA.

10.7 Visión de Talento Humano

En el 2023 el Área de Gestión de Talento Humano de CORPOAMAZONIA será reconocida a nivel regional por ser líder propositiva en la gestión y desarrollo personal y profesional del talento humano y en la atención amable, oportuna y eficiente a los usuarios.

10.8 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

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

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

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

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

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

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

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

Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser formulados de acuerdo a la normatividad vigente y acorde a las necesidades de la entidad y estar deben estar disponibles para su consulta y verificación.

Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser de obligatorio cumplimiento y los superiores inmediatos deberán garantizar la participación de sus colaboradores.

Los empleados que tengan a su cargo personal para la evaluación de desempeño deberán cumplir con los lineamientos y términos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC (personal de carrera administrativa) y para evaluar el desempeño laboral de los empleados provisionales y de libre nombramiento y remoción dentro del Sistema de Gestión de Calidad deberán cumplir a lo establecido internamente por la entidad.

10.9 Políticas Operativas de Gestión Estratégica del Talento Humano

SELECCIÓN	CORPOAMAZONIA desarrollará procesos de selección que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, con el fin de incorporar a servidores públicos altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la institución. Toda vinculación de personal deberá cumplir con la normatividad vigente y procedimientos establecidos en el proceso.
INDUCCIÓN	CORPOAMAZONIA desarrollará con los nuevos servidores públicos un proceso de integración de éste a la cultura institucional y a su cargo en la entidad, poniendo en marcha acciones para su inducción, con el fin de orientar al nuevo servidor público en la comprensión de la cultura organizacional, las características del servicio público y de su cargo, y asegurar su compromiso con la misión y los objetivos institucionales.
RE INDUCCIÓN	CORPOAMAZONIA establecerá en el programa de Inducción y re inducción, la re inducción en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización, con el fin de asegurar su compromiso permanente con la misión, visión y objetivos institucionales y fortalecer su enfoque hacia la mejora continua. Este programa tendrá una periodicidad anual.
BIENESTAR	Anualmente CORPOAMAZONIA desarrollará un Plan de Bienestar Social e Incentivos que propiciará condiciones en el ambiente de trabajo que

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

	favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios y su familia, así como actividades para fortalecer los valores organizacionales, el compromiso institucional y sentido de pertenencia a la entidad, en función de una cultura de servicio público.
CAPACITACIÓN	CORPOAMAZONIA diseñara y desarrollará el Plan Institucional de Capacitación-PIC, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, dirigido a contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de sus servidores públicos, para lograr con las metas institucionales.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CORPOAMAZONIA se compromete a Proporcionar un ambiente de trabajo sano y saludable a sus servidores, que anticipe y prevenga la ocurrencia de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10.10. Relacionamiento interno-externo del Área de Gestión de Talento Humano de CORPOAMAZONIA

A continuación, se relaciona el listado de entes u organizaciones tanto internas como externas con las que se relaciona el Área de Gestión Talento Humano, generando o recibiendo servicios por y para éstos:

EXTERNO	INTERNO
Gobierno Nacional	Todos los grupos de trabajo de CORPOAMAZONIA
Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos los procesos establecidos en CORPOAMAZONIA
Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos activos
Administradoras de Riesgos Laborales	Área Jurídica y Asesor de la Dirección General
Entidades prestadoras de salud	Área Jurídica y Asesor de la Dirección General
Fondo Nacional del Ahorro	Oficina de Control Interno
Fondos de pensiones	Área Jurídica y Asesor de la Dirección General
Cajas de compensación familiar	Procesos: - evaluación independiente, - administración del SGC
Organismos de control	Todos los procesos SGC y grupos de trabajo de CORPOAMAZONIA
Entes de certificación	Asociación sindical
Exfuncionarios de CORPOAMAZONIA	Comisión de Personal
Organismos y entidades Externos	
Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal	
Ciudadanía	

Fuente: Elaboración propia, Área de Gestión de Talento Humano CORPOAMAZONIA, diciembre 2019.

11. COMPONENTES DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - DESARROLLO DEL PLAN

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano de CORPOAMAZONIA se fundamentan en las dimensiones del SER, SABER y HACER, de las cuales se desprenden una serie de programas y proyectos que permiten el logro de los objetivos estratégicos. Estos programas permiten lograr la gestión integral del talento humano de la entidad, a través del desarrollo de planes que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro de sus servidores públicos, dentro de los componentes de: inducción, capacitación, re inducción, evaluación de desempeño, incentivos, seguridad y salud de trabajo, bienestar y desvinculación.

Para llevar a cabo la planeación y desarrollo de las acciones orientadas a la gestión del talento humano CORPOAMAZONIA dispone de planes, programas y proyectos encaminados a incentivar el bienestar integral de los servidores por los que cuenta con los siguientes planes:

11.1 Planes y Programas del Plan Estratégico de Talento Humano de CORPOAMAZONIA

Los planes y programas son herramientas que permiten identificar una serie de acciones a desarrollar para garantizar el cumplimiento de objetivos y metas generales. En particular los planes y programas de gestión del talento humano, pretenden potenciar las habilidades y aptitudes de los servidores públicos que trabajan en la entidad, partiendo de los diagnósticos elaborados por los mismos funcionarios. Para garantizar su cumplimiento, cada uno de los planes y programas que conforman la estrategia de Talento Humano, contarán con cronogramas e indicadores que permitan evaluar su gestión. Los Documentos que establecen su desarrollo pueden ser consultados en el Sistema de Información SIG.

A continuación, se describe el objetivo de cada programa y sus etapas de desarrollo en la Entidad, las cuales se encuentran documentadas y controladas en el Sistema Integrado de Gestión.

11.1.1 Vinculación v/o Administración del Servidor Público

El proceso de Gestión de Talento humano pretende incluir el personal calificado, desarrollar sus competencias para el mejor desempeño de las funciones y/o actividades de la entidad, para el logro de los objetivos estratégicos propuestos.

A través del procedimiento de apoyo denominado **"PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"** - Código: P-GTH-001 - Versión: 5.0-2018 se describen las diferentes actividades y acciones que se deben desarrollar para la selección, vinculación, calificación y desvinculación del servidor público.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

Es un procedimiento que está sujeto a mejoramiento continuo por consiguiente es necesario que el Área de Talento Humano por lo menos anualmente haga una revisión del documento y de ser necesario lo ajuste a la dinámica del momento de la entidad o a los cambios normativos que se lleguen a presentar.

11.1.2 Plan Institucional De Capacitación -PIC

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de programas estratégicos y/o de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos y respondiendo a la necesidad real de la entidad, contribuye al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos, en función del crecimiento personal y grupal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema Integrado de Gestión para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en CORPOAMAZONIA.

Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

Para vigencia 2023, se tiene establecidos los siguientes objetivos específicos (Ver numeral 1.4 del Capítulo 1, del Anexo del Plan Institucional de Formación y Capacitación):

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus unidades ejecutoras o dependencias;
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad y por ende del Estado;
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Se publica en la página web de la entidad a más tardar el 31 de enero de la respectiva vigencia. El de la vigencia 2023 se puede consultar en http://www.corpoamazonia.gov.co:85/resoluciones/uploadFiles/2020_DRG_0106.pdf

FASE	FIN
------	-----

Página 82 de 102

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Sensibilización	Preparar y motivar a los funcionarios para que conozcan las nuevas orientaciones de la política y la capacitación por competencias, conozcan sobre los proyectos de aprendizaje, las situaciones problemáticas y los equipos de aprendizaje. Se realiza en el mes de enero de la respectiva vigencia.
Formulación y consolidación	Realizar la fijación de prioridades de las acciones a realizar para incluirlas en la formulación del PIC – Plan Institucional de Capacitación, a través de la recolección y clasificación de la información la necesidad planteada por los empleados. Se realiza en el mes de enero de la respectiva vigencia.
Programación PIC	Tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los recursos y medios disponibles. Esta programación se registra en un documento en el cual se sintetiza el Plan Institucional de Capacitación - PIC. Se realiza en el mes de enero.
Ejecución PIC	Implementar las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje. Se realiza durante la vigencia respectiva.
Evaluación PIC	Realizar la evaluación y el seguimiento del PIC aplicando y analizando los indicadores seleccionados. Se realiza trimestralmente por el área de Gestión de Talento Humano y la Comisión de personal y una final al finalizar una vez termine la vigencia del plan, en el mes de enero de la vigencia siguiente.

Apoyo a la educación formal: CORPOAMAZONIA dentro de los programas del PIC contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal a los servidores y su núcleo familiar, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, mediante convocatorias semestrales en las que pueden participar los empleados de planta.

11.1.3 Programa de Inducción y Reinducción

Los programas de inducción, re inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, al interior de CORPOAMAZONIA se reglamentan en el PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - Código: P-GTH-001 - Versión: 5.0-2018, numeral "2.5. Inducción y Reinducción de Personal" y se tienen previstos en el Plan Institucional de Formación y Capacitación de CORPOAMAZONIA de cada vigencia, para el 2020 adoptado mediante Resolución No. 0106 del 30/01/2020, "CAPITULO 2 - INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS."

2.5 Inducción y Reinducción de Personal		
No.	Dependencia	Descripción de la Actividad
2.5.1	Subdirector(a) Administrativo(a) y Financiero	Presenta al nuevo empleado ante su jefe inmediato y dependencia en la que va a laborar mediante un Oficio de Presentación F-GTH-005 y solicita el inicio de inducción, además dirige una comunicación escrita de bienvenida al funcionario (Formato F-GTH-004).
2.5.2	Responsable del Área	Realiza el entrenamiento en el puesto de trabajo al funcionario

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

	donde laborará el nuevo empleado	posesionado, sensibilización sobre el Sistema de Gestión Institucional dejando constancia mediante Acta de Inducción o Reinducción en el Formato F-GTH-006. Observaciones: Si el funcionario es de nivel directivo, se debe realizar un empalme entre el empleado saliente y el entrante, que debe constar en un acta de empalme conforme el Formato F-GTH-017. En caso de que el funcionario saliente no se hiciera presente, será el DG quien realice esta actividad.
2.5.3	Área de Talento Humano/Dependencias de la entidad	Programan reinducción ante la rotación, traslado o cuando se presentan cambios en la actividad laboral de la entidad.

La inducción:

Tiene por objeto iniciar al nuevo funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales, Código de Ética de la entidad, lineamientos estratégicos de la entidad y las funciones por dependencia, entre otros aspectos y crear sentido de pertenencia hacia CORPOAMAZONIA.

Por lo anterior, la Subdirección General Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción presencial y/o virtual que se impartirá cada vez que un empleado sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al empleado, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, Sistemas implementados en la función pública, dependencias. Así mismo, se entregará un folleto que incluye la información relevante de la entidad. (Folleto de presentación de la Entidad). Adicionalmente, el Área de Talento Humano, coordinará con los jefes de dependencia o área, el desarrollo de una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad y los temas a tratar, comprendiendo las siguientes etapas:

Se realiza dentro del primer mes siguiente a la vinculación e inicia con inducción en el puesto de trabajo, que incluye capacitación a evaluadores y evaluados o evaluación a la gestión a los provisionales, y continua con la programación que efectúe el Área de Gestión de Talento Humano, por lo que debe asistir cuando esté citado, la inasistencia no justificada acarrea sanciones disciplinarias

Para esto se debe diligenciar con el jefe el formato respectivo formato "F-GTH-006 - Acta de Inducción o Reinducción" y remitirlo al Área de Gestión de Talento Humano dentro de los cinco (05) días siguientes a su posesión para que repose en su historia laboral.

La re-inducción:

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

Es un proceso dirigido a reforzar el conocimiento de la Entidad, en virtud de cualquiera de los cambios que se produzcan a nivel organizacional (modificaciones, estructurales, culturales y de conocimiento, normatividad, reflexión sobre principios y valores y plataforma estratégica, logros y metas alcanzadas de relevancia para la entidad en temas de ciudad, etc.).

Se hará anualmente, dentro del primer semestre de la respectiva vigencia o en su defecto a más tardar en el primer mes del segundo semestre. También se hará en el momento que se presenten cambios sustanciales o estructurales que amerite con urgencia adelantar un proceso de re inducción.

La reinducción se hará través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

Para cumplir con lo anterior se hace la programación que se encuentra en el Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC y la dependencia líder de coordinar la planificación del re inducción será la Subdirección de Manejo Ambiental y líder del SGC al interior de la entidad.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al funcionario adquirir y desarrollar, conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar aptitudes hacia el trabajo

Las fases desarrolladas para la definición y ejecución del Programa de Inducción y Re inducción son:

FASE	FIN
Planificación del programa	Definir y programar las temáticas requeridas para garantizar la inducción efectiva de los nuevos funcionarios y las actividades de re inducción requeridas durante la vigencia.
Ejecución del programa	Ejecutar las actividades programadas.
Evaluación y seguimiento	Realizar la evaluación y el seguimiento del programa aplicando y analizando los indicadores establecidos.

Las actividades de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo estarán igualmente dirigidas a los empleados provisionales o temporales, cuando sea del caso.

El PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - Código: P-GTH-001 - Versión: 5.0-2018, en lo referente al programa de re inducción, no establece la periodicidad mínima en que debe surtir, tampoco establece los tiempos de las actividades del subproceso y responsables, por lo que será necesario que el Área de

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

Gestión de Talento Humano entre a ajustar lo pertinente en el primer semestre de la vigencia 2020.

11.1.4 Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

Está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidores en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la Corporación.

Busca implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

CORPOAMAZONIA cada vigencia ha venido adoptando mediante resolución el Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos. Para la vigencia 2020 fue adoptado mediante Resolución No. 0105 del 30 de enero de 2020, destinándose un presupuesto inicial de \$124.624.467, de los cuales \$21.133.409 con destino a Actividades de Bienestar Social y \$78.491.058 para actividades de Estímulos e Incentivos y \$25.000.000 para actividades de Sistema de Seguridad Social y Salud en el Trabajo.

Se publica en la página web de la entidad a más tardar el 31 de enero de la respectiva vigencia. El de la vigencia 2023 se puede consultar en http://www.corpoamazonia.gov.co:85/resoluciones/uploadFiles/2019_DRG_0254.pdf

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

FASE	FIN
Identificación de necesidades	Identificar las necesidades reales de bienestar e incentivos de los funcionarios. Se realiza en el mes de enero de la respectiva vigencia.
Diseño del programa	Definir y programar las actividades requeridas para fortalecer el clima organizacional y el bienestar de los funcionarios de la entidad, estableciendo los recursos internos y externos que apoyaran la ejecución de las mismas. Se realiza en el mes de enero de la respectiva vigencia.
Ejecución del programa	Ejecutar las actividades programadas. Durante la vigencia y conforme a la programación de actividades.
Seguimiento y Evaluación	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa aplicando y analizando los indicadores establecidos. El seguimiento se hace durante la vigencia. La Evaluación se hace al finalizar la respectiva vigencia, en la primera semana de enero de la vigencia siguiente.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

11.1.5 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST

Orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios, implementando las acciones necesarias para prevenir y controlar los efectos en la salud de los servidores, derivadas de la exposición a los factores de riesgo laboral presentes en las diversas labores inherentes al cumplimiento de las funciones, que contribuyan al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

Tiene como objeto proteger a los servidores de los riesgos encontrados en su medio de trabajo y así mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental, a través de la implementación de actividades de promoción y prevención que eviten la aparición de enfermedades profesionales y la presencia de accidentes de trabajo en la Entidad.

Es importante anotar, que el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es resultado de Subsistema de Gestión de SST, que hace parte del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad y que se gestiona a través del ciclo PHVA con las siguientes actividades:

FASE	FIN
PLANIFICACIÓN	• Identificar los riesgos y valorar peligros. • Planificar el SGSST. • Definir objetivos. • Definir indicadores.
HACER	• Gestionar los peligros y riesgos. • Implementar las medidas de prevención. • Gestionar el cambio.
VERIFICAR	• Realizar las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Realizar la auditoria al subsistema.
ACTUAR	★ Implementar las acciones de mejora requeridas.

Para la vigencia 2023 CORPOAMAZONIA adoptó mediante Resolución No. 0059 del 30/01/2023 su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se publica en la página web de la entidad a más tardar el 31 de enero de la respectiva vigencia. El de la vigencia 2023 se puede consultar en http://www.corpoamazonia.gov.co:85/resoluciones/uploadFiles/2023_DRG_0059.pdf

11.1.6 Plan Anual de Vacantes

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes (PAV) se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

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.

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 PAV 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.

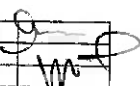
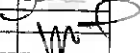
Al hacer el control de las vacaciones de los empleados de la entidad, se planificará para que no haya una división desigual entre las dependencias, intentando alcanzar el equilibrio, es decir, se evitará otorgar al mismo tiempo vacaciones a muchos empleados de una dependencia.

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.

*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:

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

Página 88 de 102

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

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
9	Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.				

Conforme a los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda.

Teniendo en cuenta lo anterior se han reportado los siguientes empleos en vacancia definitiva en el aplicativo SIMO-ENTIDADES.

IDENTIFICADOR DEL EMPLEO	ID UNICO POR ENTIDAD	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	PROPÓSITO	TOTAL DE VACANTES	AREA
--------------------------	----------------------	--------------	--------	-------	-----------	-------------------	------

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la
Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

193261 206979	7	Secretario Ejecutivo	4210	20	Realizar las actividades administrativas de apoyo a la dependencia de conformidad con los procesos y procedimientos establecidos, las disposiciones vigentes y las instrucciones recibidas.	2	Sede Central donde se ubique el empleo. Dirección Territorial Caquetá
191596	6	Profesional Universitario	2044	9	Ejecutar los procesos y programas asociados con la administración y desarrollo integral del talento humano al servicio de la corporación.	1	Subdirección Administrativa y Financiera - Gestión del Talento Humano
372667 188001	5	Auxiliar Administrativo	4044	11	Ejecutar las funciones de su cargo, aplicando los conocimientos propios y experiencia; procurando la oportuna y debida prestación del servicio, conforme a las normas y procedimientos vigentes.	2	Dirección Territorial Putumayo (Unidad Operativa Orito). Sede Central donde se ubique el empleo.
335417 335411	4	Auxiliar Administrativo	4044	11	Ejecutar las funciones de su cargo, aplicando los conocimientos propios y experiencia; procurando la oportuna y debida prestación del servicio, conforme a las normas y procedimientos vigentes.	2	Dirección Territorial Caquetá (Florencia). Dirección Territorial Caquetá (Unidad Operativa Curillo).

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

187997	3	Técnico Administrativo	3124	15	apoyar la gestión del área de desempeño mediante la comprensión y ejecución de los procesos técnicos a cargo de la dirección territorial, en el marco de una gestión adecuada del ambiente y los recursos naturales renovables y que propenda por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas, planes, programas, proyectos y directrices de la corporación.	1	Dirección Territorial Caquetá - Unidad Operativa San Vicente del Caguán.
206974	8	Técnico Administrativo	3124	15	Brindar apoyo técnico y administrativo en el desarrollo de las actividades del área de desempeño de acuerdo con la normatividad, procesos y procedimientos establecidos e instrucciones recibidas	1	Subdirección Administrativa y Financiera – Área GTH
187962	2	profesional especializado	2028	15	realizar los estudios, investigaciones y visitas técnicas que se requieran para la ejecución de los planes, programas y proyectos de desarrollo sostenible y las obras de infraestructura cuya realización sea necesaria para la defensa y protección o para la descontaminación o	1	Dirección Territorial Putumayo.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

					recuperación del medio ambiente y los recursos naturales renovables.		
153521	1	Profesional Universitario	2044	9	Responder por la correcta programación, ejecución y seguimiento del presupuesto de la corporación.	1	Subdirección Administrativa y Financiera - Presupuesto.

11.1.7 Desvinculación Asistida y Transferencia de Conocimiento

CORPOAMAZONIA contempla en su Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivo bajo la denominación "Plan de Preparación para Retiro del Servicio y de Prepensionados (Adaptación a la Vida Civil).", con el objetivo de preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005, artículo 75 Numeral 3.

Va dirigido a identificar a los funcionarios de la entidad, que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión. Las actividades que se sugieren realizar están:

- Identificar los funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

CORPOAMAZONIA ha identificado que empleados están próximos a tramitar el reconocimiento de la pensión:

EMPLEADOS PRE PENSIONADOS

No.	DEPENDENCIA	EMPLEADO	F/NACIMIENTO	DENOMINACIÓN EMPLEO	F/INGRESO	TIPO VINCULACION	EDAD
-----	-------------	----------	--------------	---------------------	-----------	------------------	------

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamloy	Cargo:	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma:	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo:	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma:	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo:	Asesor - DG	Firma:	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027						
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>						

1	SPL	Chaves Cadena Nora Del Carmen	03/04/1961	Secretario Ejecutivo - 4210 - 20	25/04/2003	Carrera Administrativa	58
2	SAF	Narváez Escobar Teresa de Jesús	01/08/1963	Técnico Administrativo 3124 - 15	02/02/2000	Libre Nom-Rem	56
3	SAF	Perafán Fajardo Rosa Del Carmen	30/08/1963	Técnico Administrativo 3124 - 15	30/06/1995	Carrera Administrativa	56

- Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.

11.1.7.1 Transferencia del conocimiento

Se continuará con la implementación de los mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan, a través de mecanismos de encargos y rotación de puestos de trabajo.

Es necesario que en cada vigencia de duración de Plan Estratégico de Talento Humano se evalúe el impacto de la implementación de esos mecanismos y dinamizar el aprendizaje e interconectar el conocimiento del personal de planta y contratistas.

11.1.8 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de CORPOAMAZONIA, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

Se acoge a las directrices técnicas proporcionadas para los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para su formulación fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

A partir del análisis de la planta de personal tanto global como temporal y un diagnóstico de necesidades se establecen acciones para la previsión del recurso humano para CORPOAMAZONIA, emergiendo como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027 <i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>
---	---

lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos presupuestales.

Como se explica en el Plan de Previsión de Recursos Humanos la entidad para la vigencia 2020 tiene un reto en lo que respecta a su planta de personal:

- ✓ Actualizar el estudio de carga laborales de los 62 empleos con los que cuenta actualmente;
- ✓ Determinar la verdadera necesidad de empleos con el fin de formular una propuesta de ampliación de empleos que fortalezca los procesos misionales, determinando la gradualidad de su ampliación;
- ✓ Apropiar recursos económicos para apoyar el Área de Gestión de Talento Humano en la elaboración del estudio de carga laborales y la formulación de la propuesta de ampliación de la planta de personal.
- ✓ Gestionar recursos económicos con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para financiar total o parcialmente la ampliación de la planta de personal.
- ✓ De contar con la disponibilidad presupuesta en la vigencia 2020 presentar al Consejo Directivo el trámite de ampliación de la planta o en su defecto determinar en el plan de provisión de recursos humanos de las siguientes vigencias lo pertinente.

Para la vigencia 2023 fue adoptado mediante Resolución No. **0058 del 30/01/2023**. Se puede consultar en http://www.corpoamazonia.gov.co:85/resoluciones/uploadFiles/2023_DRG0058

11.1.9 Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño laboral tiene como objetivo principal medir el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma. (Ley 909 de 2004 "Capítulo II - De los Principios que Orientan la Permanencia en el Servicio y de la Evaluación del Desempeño", artículos 37 a 49)

Mediante el Acuerdo CNSC-20181000006176 del 10/10/2018, la CNSC, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, que rige para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que iniciaba el 01/02/2019 y deroga el Acuerdo No. 565 de 2016 de la CNSC. Sistema que fue adoptado por CORPOAMAZONIA mediante la **Resolución No. 0142 del 31/01/2019**, a partir del 1 de febrero de 2019 y que se viene haciendo a través del Aplicativo EDL APP.

De acuerdo a lo anterior, la Evaluación Anual para el periodo comprendido entre el 01/01/2021 al 31/01/2022, a los empleados de carrera administrativa de

Elaboró:	Sergio de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

CORPOAMAZONIA, se realiza conforme a la normativa vigente para la época y en los formatos físicos estipulados por la CNSC.

CORPOAMAZONIA viene adelantando el fortalecimiento del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En cada vigencia, se busca continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de carrera administrativa y en Período de Prueba con el Acuerdo CNSC-20181000006176 del 10/10/2018 de la CNSC y demás normatividad relacionada con el tema; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

Como estrategia para aumentar la motivación, la cual se verá reflejada en la mejor prestación del servicio, se incluyó en el Plan de Bienestar Social, Estímulos y Incentivos Vigencia 2020, reconocimientos para los empleados y equipos de trabajo que obtengan la evaluación de desempeño excelente o sobresaliente de igual manera a través del Plan Institucional de Capacitación se van a fortalecer las competencias laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias con el proceso de evaluación de desempeño.

Los resultados de evaluación de desempeño laboral la entidad también los tiene en cuenta para las situaciones de encargo cuando se presentan vacancias ya que por artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, es uno de los requisitos del empleado de carrera administrativa para acceder al encargo. (Acreditar los requisitos para el ejercicio del empleo, poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente o en su defecto tener la más alta calificación descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio).

Por Sistema de Gestión de Calidad CORPOAMAZONIA se seguirá con el proceso de valoración del desempeño laboral de los empleos de libre nombramiento y remoción y provisionales, mediante el instrumento de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. Esta evaluación se genera como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual se señala de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados en carrera administrativa. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias. Se adelantará en los mismos periodos en que se hace a los empleados de carrera administrativa, en los formatos adoptados por el SGC.

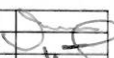
11.1.9.1 Conclusiones y recomendaciones a tener en cuenta en la evaluación de desempeño

- ✓ Divulgar la información relativa a las metas por áreas o dependencias para el período a evaluar, en forma oportuna y darlos a conocer a los funcionarios de carrera durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año.
- ✓ Dar a conocer al evaluado, información de retorno que oriente, estimule y apoye su desempeño, destacando los avances, aportes y debilidades o incumplimiento en los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales que se hayan identificado en el ejercicio de su empleo.
- ✓ Verificar las evidencias incorporadas en el portafolio de evidencias, para garantizar una evaluación de desempeño objetiva y real por parte de los funcionarios evaluadores.
- ✓ Formular por parte del evaluador, las recomendaciones y acciones preventivas o correctivas necesarias para propiciar un desempeño sobresaliente, aplicando herramientas que permitan constatar el seguimiento a los compromisos laborales y competencias comportamentales.
- ✓ Concertar con el evaluado los compromisos laborales y dar a conocer las competencias comportamentales en la oportunidad requerida, dando el mismo trato a todos los servidores evaluados de la dependencia.
- ✓ Optimizar los tiempos de entrega tanto de las evaluaciones parciales semestrales, evaluación anual y concertación de compromisos laborales y fijación de competencias comportamentales, para efectos de reportes de información en la página web de la Entidad, Comisión de Personal, CNSC, etc.
- ✓ Ajustar compromisos una vez presentada la situación administrativa que lo demuestre, teniendo en cuenta que estén relacionados con el propósito principal del empleo, de conformidad con el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

11.1.10 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

La Subdirección Administrativa y Financiera en articulación con la Secretaria General continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Mediante Resolución 0842 de 2020 CORPOAMAZONIA, adoptó el Código de Integridad al interior de la institución y a partir de su adopción su socialización con todos empleados ya vinculados a la entidad y con cada empleado y contratista que se llegue a vincular o contratar.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



**Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la
Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027**

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

12. COMITÉS Y GRUPOS QUE HACEN PARTE DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Para lograr la implementación de los Planes y Programas que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, se han conformado los siguientes Comités o Grupos, que soportan las fases de planeación y ejecución de los mismos.

A continuación, se describe el objetivo de cada uno de los Comités, de los cuales existe una resolución de conformación de acuerdo con la normativa existente.

COMITÉ / GRUPO	OBJETIVO
Comité Institucional de Coordinación de Control interno	Es órgano asesor e instancia decisoria en asuntos de control interno de CORPOAMAZONIA. Creado mediante Resolución No. 0276 del 27/02/2019.
Comité de Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Órgano colegiado encargado de impulsar y poner en marcha las estrategias para la implementación, operación, seguimiento y mejoramiento continuo del sistema de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG - de CORPOAMAZONIA. Creado mediante Resolución No. 0276 del 27/02/2019
Comisión de Personal de CORPOAMAZONIA	Proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo, mediante procesos de capacitación, formación y diagnóstico del clima organizacional. • La Comisión de Personal, está conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser elegidos por votación directa de los empleados. • La elección se hace cada dos (2) años.
Comité de Incentivos y Estímulos de CORPOAMAZONIA	• Encargado de verificar en los empleados el cumplimiento de requisitos y condiciones para tener derecho a los incentivos y estímulos. Creado mediante Resolución No. 0107 del 26/02/2017. • Integrado por: a. El Secretario General. b. El Subdirector Administrativo y Financiero o su delegado. c. El Profesional Universitario del Área Administrativa – Talento Humano, quien actuara como Secretario Técnico. d. Dos (2) representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. e. Como invitado al Profesional Especializado del Área de Control Interno.
Comité de Convivencia Laboral	Es el ente de coordinación entre empleadores y trabajadores con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y salud en el ambiente laboral. • El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, está conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser elegidos por votación directa de los

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

	empleados. • La elección se hace cada dos (2) años.
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas de salud y seguridad en el trabajo y Coordinación entre trabajadores y empleadores que debe actuar dentro de un ambiente de Dialogo y completa armonía. (Decreto 1072 de 2015) • El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, está conformada por dos (2) representantes de la entidad designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser elegidos por votación directa de los empleados. • La elección se hace cada dos (2) años.
Grupo de Brigada	Construir, mediante procedimientos participativos y tomando como base el Ideario Ético del Distrito, referentes éticos específicos que orienten la toma de decisiones en CORPOAMAZONIA. • Está conformado por cuatro (4) servidores de CORPOAMAZONIA. • Los Gestores se postulan de forma voluntaria. • Reciben apoyo por parte del Área de Talento Humano.

13. INDICADORES DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Área de Gestión de Talento Humano efectúa control en la gestión de los principales procesos a través de los indicadores que se presenta en la siguiente tabla:

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2019	2024	2025	2026	2027
Plan Institucional de Capacitación	Cumplimiento del PIC	1	1	1	1	1
Re inducción	Cumplimiento de la actividad	1	1	1	1	1
Plan de Bienestar e Incentivos	Cumplimiento de actividades	1	1	1	1	1
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento de las actividades programadas	1	1	1	1	1
Plan de Previsión y Vacantes	Informe de previsión e informe de vacantes anual	1	1	1	1	1
Evaluación del desempeño laboral de empleados de carrera	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño período 01/02 a 31/01/Respectiva	1	1	1	1	1

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

administrativa	anualidad					
	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño período 01/08 a 31/01/Respectiva anualidad	1	1	1	1	1
Evaluación del desempeño laboral empleados de libre nombramiento y remoción y provisionales	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño periodo 01/02 a 31/01/Respectiva anualidad	1	1	1	1	1
	Cumplimiento Oportuna de la Evaluación de desempeño período 01/08 a 31/01/Respectiva anualidad	1	1	1	1	1
Medición Clima Organizacional	Estudio de Medición Clima Organizacional	1	1	1	1	1

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

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

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2019	2024	2025	2026	2027
Manual de Funciones	Informe de revisión	1	1	1	1	1
	Ajuste de Manual de Funciones		1	1	1	1
Proceso para la Gestión de Talento Humano Código P-GTH-001 *	Ajuste Proceso de Gestión de Talento Humano	1	1			
Código de Integridad	Acto Administrativo adopta Código de Integridad	1	1			
Mapa de Riesgo GTH	Actualización Mapa de Riesgo GTH	1	1	1	1	1

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

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

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2019	2024	2025	2026	2027
-----------	----------------------	--------------------	------	------	------	------

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Ampliación Planta de Personal	Estudio de Cargas Laborales	1	1			
	Estudio de Ampliación Planta de Personal (Incluye diagnóstico y propuesta)	1	1			
	Proyecto de Acuerdo Adopta Ampliación Planta de Personal.	1		1		
Estructura Interna de CORPOAMAZONIA	Estudio de ajuste estructura interna de CORPOAMAZONIA. (Incluye diagnóstico y propuesta)	1	1			
	Proyecto de Acuerdo Adopta Estructura Interna de CORPOAMAZONIA.	1		1		

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

13.1 Evaluación de la Eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Se realizará evaluaciones anuales hasta una vez terminada su vigencia (2023), para lo cual se contará con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAPF y las herramientas de Autodiagnóstico de la Entidad aplicada a Talento Humano, información que será insumo principal para su actualización.

Otro instrumento de medición que se propone usar para determinar de manera frecuente los avances y aplicar acciones correctivas o que conlleven a la obtención de un excelente resultado es la denominada autoevaluación, establecida en la Matriz Estratégica del Talento Humano, la cual permite realizar una medición de los avances en la gestión e implementación del Estrategia de Talento Humano. Los resultados de la evaluación conforme lo determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública son directamente proporcionales a los obtenidos por la evaluación el FURAG, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del talento humano.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Finalmente, como herramienta se cuenta con un Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG II, en el que se mide y evalúa el avance en la dimensión de Talento Humano el avance de su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.

14. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO LA PLANEACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

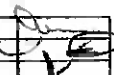
- ✓ Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- ✓ Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión — FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolida en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Gestión Humana.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- ✓ Planes Institucionales de Formación y Capacitación de CORPOAMAZONIA – Vigencia 2024, 2025, 2026 y 2027.
- ✓ Planes Institucionales de Bienestar, Incentivos y Estímulos de CORPOAMAZONIA 2024, 2025, 2026 y 2027.
- ✓ Planes Anuales de vacantes 2024, 2025, 2026 y 2027.
- ✓ Planes Anuales de Previsión de Recursos Humanos 2024, 2025, 2026 y 2027.
- ✓ Planes del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo 2024, 2025, 2026 y 2027.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tendrá establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA – VIGENCIA 2024 - 2027
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Este ejercicio de planeación debe proporcionar anualmente un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el subproceso de Gestión del Talento Humano de la Corporación están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad consignada en su Pla de Acción Institucional.

Po otro lado CORPOAMAZONIA contará con su Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales que es una herramienta de gestión de talento humano que le permitirá seguir estableciendo las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman su planta de personal, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

El Área de Gestión de Talento Humano anualmente adelantará una revisión del Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos con el fin de que se ajuste a cambios normativos que se presenten en cada vigencia o a las necesidades de la entidad.

15. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

Se realizará la respectiva actualización al "PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" - Código: P-GTH-001 - Versión: 5.0-2017, de acuerdo con la necesidad de los entes de control o cuando exista cambio normativo que así lo determine.

Dependiendo de los programas, proyectos, metas y actividades del Plan de Acción Institucional 2024 – 2027, los programas, acciones y metas del Plan Estratégico de Talento Humano como de los planes que lo integran, se someterán a correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas y mejoras.

El Plan Estratégico de talento Humano se articulará conforme el Plan de Acción Institucional 2024 - 2027 de CORPOAMAZONIA.


ARGENIS OBDULIA LASSO OTAYA
DIRECTOR GENERAL

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Efrén Humberto Luna Guerrero	Cargo	Subdirectora Administrativo y Financiero	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	