



RESOLUCIÓN No. 0093 - 30 ENE 2025

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes 2025, de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA.

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

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

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

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

Página 1 de 3

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
 Correo Electrónico: 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:	William Edmundo Piedrahita Maya	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Mateo Murillo Rivera	Cargo	Asesor - DG	Firma	



RESOLUCIÓN No. 0093 - 30 ENE 2025

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes 2025, de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA.

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

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 Decreto 1800 de octubre 7 de 2019 "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.", obliga a las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, ente otras obligaciones a "Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional."

Que, de conformidad con los anteriores considerandos, la Subdirección Administrativa y Financiera Área de Talento Humano, siguiendo los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -CORPOAMAZONIA.

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

Que, en mérito de expuesto la Directora General,

RESUELVE

Artículo 1°. Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025, contenido en el documento anexo, denominado del mismo modo, el cual se entiende incorporado a la presente resolución.

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
Correo Electronico: 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:	William Edmundo Piedrahita Maya	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Mateo Murillo Rivera	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	RESOLUCIÓN No. 0093 - = 30 ENE 2025
	Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Vacantes 2025, de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA.
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

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

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

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

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada a los, **30 ENE 2025**


SIDALY ORTEGA GÓMEZ
 Directora General

SEDE PRINCIPAL: Tel.: (8) 4 29 66 41 - 4 29 66 42 – 429 52 67, Fax: (8) 4 29 52 55 , MOCOYA (PUTUMAYO)
TERRITORIALES: AMAZONAS: Tel.: (8) 5 92 50 64 - 5 92 76 19, Fax: (8) 5 92 50 65, CAQUETÁ: Tel.: (8) 4 35 18 70 - 4 35 74 56
 Fax: (8) 4 35 68 84, PUTUMAYO: Telefax: (8) 4 29 63 95
 Correo Electronico: 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:	William Edmundo Piedrahita Maya	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Mateo Murillo Rivera	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2025
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

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

ENERO 2025



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)	4
1.1 Marco teórico que sustenta el Plan Anual de Vacantes (PAV)	6
2. OBJETIVO	9
2.1 Objetivos Específicos	9
3. ALCANCE	9
4. DEFINICIONES	10
4.1 Empleo Público	10
4.2 Clasificación según la naturaleza de las funciones	10
5. RESPONSABILIDADES	11
6. POLITICA MIPG	11
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	11
8. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE CORPOAMAZONIA	12
9. PROVISIÓN DE EMPLEOS	27
9.1 Provisión Transitoria de los Empleos de Carrera en Vacancia Definitiva o Temporal	27
9.1.1 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos	28
9.1.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes	28
9.1.3 Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	28
9.1.4 Comisión para desempeñar Empleo de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo	28
9.1.5 Proyecciones de Retiro del Servicio por Edad de Retiro Forzoso o Jubilación	29
10. RETOS 2025	29

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Planta de personal de CORPOAMAZONIA – Acuerdo No. 017 de 2015	12
Tabla 2. Total empleos de carrera administrativa a 31/12/2024	13
Tabla 3. Empleos de carrera administrativa por dependencias a 31/12/2024	16
Tabla 4. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024–Dirección General	16
Tabla 5. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Secretaria General	17
Tabla 6. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Subdirección Administrativa y Financiera	17
Tabla 7. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Subdirección de Planificación Ambiental	18



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Tabla 8. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Subdirección de Manejo Ambiental	18
Tabla 9. Empleos de Carrera Administrativa a 31/12/2024 – Dirección Territorial Amazonas	19
Tabla 10. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 –Dirección Territorial Caquetá	19
Tabla 11. Empleos de Carrera Administrativa a 31/12/2024 – Dirección Territorial Putumayo	20
Tabla 12. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 provistos y pendientes proveer con encargo	20
Tabla 13. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 provistos con nombramiento provisional – Por dependencias	21
Tabla 14. Detalle de empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 provistos con nombramiento provisional	22
Tabla 15. Empleos de libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico	23
Tabla 16. Empleos en carrera administrativa - Proceso de selección No. 1457 de 2020	23
Tabla 17. Estado de empleos en carrera administrativa - Proceso de selección No. 1457 de 2020	25
Tabla 18. Empleos con vacancia definitiva a 31/12/2024 reportados en el aplicativo SIMO-ENTIDADES	25



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

1. MARCO NORMATIVO QUE SUSTENTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)

➤ **Ley 909 de 2004**

El artículo 15, numeral 2º, literal b), obliga a las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, a "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

En el artículo 24, modificado por la ley 1960 de 2019, consagra el encargo para proveer empleos de carrera administrativa cuando se presente vacancia definitiva del empleo.

➤ **LEY 152 DE 1994.**

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

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

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

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

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

En el artículo 2.2.5.1, modificado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017, determina las situaciones que general la vacante definitiva de un empleo público.



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

Este decreto actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y establece “Que de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, una vez entre en operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado, los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003 perderán vigencia”, además modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21.

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

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

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

- **DECRETO 612 DE 04 DE ABRIL DE 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

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

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

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



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

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

- **ACUERDO No. 001 DE 04 DE JUNIO DE 2020** “Por el cual se aprueba el Plan de Acción de CORPOAMAZONIA 2020 - 2023 – Amazonas Vivas”.

El Plan de Acción **2024 – 2027 “Amazonia para el Mundo”** aprobado por el Consejo Directivo de CORPOAMAZONIA en Acuerdo No. 001 del 29 de mayo de 2024, a través del proyecto 329901 denominado **ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**, busca generar las condiciones institucionales adecuadas para la gestión ambiental de CORPOAMAZONIA, fortaleciendo y mejorando sus capacidades técnicas, conceptuales y operativas, así como la capacidad institucional para la gestión de recursos, tanto humanos como técnicos y financieros, así como el fortalecimiento institucional y comunitario para la gestión ambiental y el desarrollo sostenible: Este programa permite generar nueva capacidad instalada en CORPOAMAZONIA, y promover apoyo y fortalecimiento del sector ambiental, en los procesos gerenciales, administrativos, y de generación de capacidades en el talento humano y dentro de esta se encuentra en el subnumeral 1.1.5.- **MODELO INTEGRADO DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA MIPG** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Tiene como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. 2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos. 3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

- **RESOLUCIÓN Nro. 0844 DE SEPTIEMBRE 28 DE 2020 DE CORPOAMAZONIA** “Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA.”

En el numeral 13 del documento se refiere al “PLAN DE ACCION” de la política, se tiene como productos la elaboración en cada vigencia del Plan de Previsión y Vacantes.

1.1 Marco teórico que sustenta el Plan Anual de Vacantes (PAV)

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público, en este caso en CORPOAMAZONIA, y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa. De acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- “1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.”

La Ley 909 de 2004, en el Título I, Capítulo I, artículo 5, define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

Conforme lo consagra el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019: (...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para

	<p align="center">Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025</p> <hr/> <p align="center"><i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i></p>
---	--

su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. (...) El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad."

De otro lado, según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.

Para poder formular el PAV se hace uso específicamente de la siguiente información:

- I. Número total de vacantes definitivas de carrera administrativa reportadas por el Área de Talento Humano de CORPOAMAZONIA, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.
- II. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo en CORPOAMAZONIA, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.
- III. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad en CORPOAMAZONIA, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.
- IV. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer en CORPOAMAZONIA, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte al 31 de diciembre de 2024.

Para corroborar que la información del reporte de las cuatro variables ya expuestas se está haciendo de forma consistente, se requiere conjuntamente de la siguiente información:

- V. El número total de empleos (cargos) de Planta de Personal Permanente Aprobados por Norma (PPAN) y por asignación presupuestal (PPAP) de la Corporación, que reporta vacantes definitivas de carrera administrativa, con corte al 31 de diciembre de 2024.
- VI. El número total de empleos (cargos) en la planta de personal permanente aprobados por presupuesto tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción de las entidades públicas de la de la Corporación que reporta vacantes definitivas de carrera administrativa, con corte al 31 de diciembre 2024.
- VII. El número total de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) de la Corporación que reporta vacantes definitivas de carrera administrativa, con corte al 31 de diciembre de 2024.

Al seguir los conceptos definidos por el Departamento DAFP, se sabe que la planta de personal permanente está conformada por la planta estructural y la planta global. La



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

primera nos habla de los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la entidad. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al Manual de Funciones. La segunda nos indica los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna. Con este modelo, el jefe o Director General de la entidad distribuirá los empleos y ubicará el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones

2.OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del Talento Humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingreso y egreso de personal.

2.1 Objetivos Específicos

- a. Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- b. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de la Planta de Personal de CORPOAMAZONIA durante la vigencia 2025, a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2024 y acorde con la distribución de la planta que se determine, en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004, los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.
- c. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3.ALCANCE

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

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

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

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



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

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

4.DEFINICIONES

4.1 Empleo público:

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

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

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

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

4.2 Clasificación según la naturaleza de las funciones:

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

- ✓ **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- ✓ **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- ✓ **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

- ✓ **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ✓ **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. RESPONSABILIDADES

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

6. POLÍTICA MIPG

CORPOAMAZONIA acorde con lo reglamentado en el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios Decretos 1499 de 2017 y 1299 de 2018 y 742 de 2021, mediante Resolución No. 0276 de febrero 27 de 2019 adoptó el MIPG, y articuló todos los sistemas de gestión institucionales y creó los diferentes comités para su implementación, por consiguiente, actualmente adelanta la etapa de operar el modelo implementando las siete (7) dimensiones a través de implementación de las diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño institucional que las conforman, para que, de manera articulada e intercomunicada, permitan que el modelo funcione. Resolución que fue modificada mediante Resolución No. 0254 de 2021.

Dentro de la Dimensión de Talento Humano se ubica la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual CORPOAMAZONIA la adoptó mediante Resolución No. 0844 de septiembre 28 de 2020, que se viene implementando a través de la gestión estratégica definida en cada uno de los planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del Talento Humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro, siendo el Plan Anual de Vacantes uno de los planes con los que se implementa.

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

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- 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

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025			
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>			

mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en el artículo 41, Ley 909 de 2004 y artículo 2.2.5.2.1., Decreto 648 de 2017.

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

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

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

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

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

8. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE CORPOAMAZONIA

Actualmente la planta de personal de CORPOAMAZONIA es de sesenta y dos (62) empleos según lo dispuesto por el Consejo Directivo en el Acuerdo No. 017 del 15 de diciembre de 2015 "Por medio el cual se amplía la Planta de Personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA".

Tabla 1. Planta de personal de CORPOAMAZONIA – Acuerdo No. 017 de 2015

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL				
Denominación del Empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Nivel
Director General	0015	20	1	Directivo
Asesor	1020	07	2	Asesor
Secretario Ejecutivo	4210	20	1	Asistencial
Conductor Mecánico	4103	11	1	Asistencial
SUBTOTAL			5	
PLANTA GLOBAL				



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Denominación del Empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Nivel
Secretario General	0037	16	1	Directivo
Subdirector General	0040	16	3	Directivo
Director Territorial	0042	13	3	Directivo
Profesional Especializado	2028	19	3	Profesional
Profesional Especializado	2028	17	1	Profesional
Profesional Especializado	2028	15	4	Profesional
Profesional Universitario	2044	09	7	Profesional
Técnico Administrativo	3124	15	12	Técnico
Secretario Ejecutivo	4210	20	7	Asistencial
Auxiliar Técnico	4044	11	13	Asistencial
Conductor Mecánico	4103	11	2	Asistencial
Auxiliar de Servicios Generales	4064	09	1	Asistencial
SUBTOTAL			57	
GRAN TOTAL			62	

De los sesenta y dos (62) empleos que conforman la planta de personal de la entidad, por nivel jerárquico se reporta el siguiente número de empleos: **Directivo 8; Asesor 2; Profesional 15; Técnico 12; y Asistencial 25.**

Los sesenta y dos (62) empleos, según su naturaleza, se distribuyen así:

- **Empleos de período fijo:** Uno (1) – Director General, Código 0015, Grado 20 – Designado por el Consejo Directivo para un período de cuatro (4) años (Ley 1263 de 2008, artículo 1). Representa el 2% de la Planta de Personal.
- **Empleos de carrera administrativa:** Cuarenta y cinco (45). Representan el 72% de la Planta de Personal.

De los cuales a corte **31 de diciembre de 2024** se reportan:

- ✓ 2 provistos en período de prueba
- ✓ Treinta y uno (33) empleos provistos en carrera administrativa (con registro).
- ✓ Catorce (10) provistos mediante nombramiento provisional para cubrir vacancias definitivas y temporales.
- **Empleos de libre nombramiento y remoción:** Dieciséis (16). Representa el 26% de la Planta de Personal.

Tabla 2. Total empleos de carrera administrativa a 31/12/2024

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	DTP	Profesional Especializado	2028 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva pendiente por proveer.	Mocoa - Putumayo
2	DTA	Profesional Especializado	2028 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva pendiente por proveer.	Leticia
3	DTC	Profesional Especializado	2028 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Florencia - Caquetá
4	SG	Profesional Especializado	2028 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
5	SAA	Profesional Especializado	2028 - 17	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva pendiente por proveer.	Mocoa - Putumayo



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

6	SAF	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva provista mediante encargo	Mocoa - Putumayo
7	SAF	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
8	SAF	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva provista mediante encargo	Mocoa - Putumayo
9	SAA	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
10	DTC	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Florencia - Caquetá
11	DTA	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
12	SPL	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
NIVEL TECNICO						
	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
13	DTP	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
14	DTP	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
15	DTA	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva, provisto mediante nombramiento provisional	Leticia- Amazonas
16	DTC	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva provisto mediante nombramiento provisional	San Vicente del Caguán - Caqueta
17	SAF	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
18	SAF	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
19	SAF	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva provisto temporalmente mediante encargo	Mocoa - Putumayo
20	SG	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
21	SPL	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva provisto temporalmente mediante encargo	Mocoa - Putumayo
22	SAA	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia temporal provisto mediante nombramiento provisional	Mocoa - Putumayo
NIVEL ASISTENCIAL						
	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
23	DTP	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Vacancia temporal Provisto temporalmente mediante encargo	Puerto Asís - Putumayo
24	DG	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Vacancia temporal Provisto temporalmente mediante encargo	Mocoa - Putumayo
25	SPL	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Vacancia temporal Provisto temporalmente mediante encargo	Mocoa - Putumayo
26	SAA	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Vacancia temporal Provisto temporalmente mediante encargo	Mocoa - Putumayo
27	SG	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

28	DTC	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva Provisto temporalmente mediante encargo	Florencia - Caquetá
29	DTA	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Provisto	Leticia - Amazonas
30	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Villagarzon - Putumayo
31	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva Provisto mediante nombramiento Provisional	Orito - Putumayo
32	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal Provisto mediante nombramiento Provisional	Mocoa – Putumayo Archivo Central
33	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal Provisto mediante nombramiento Provisional	Mocoa - Putumayo
34	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Pto. Leguizamo - Putumayo
35	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia temporal Provisto mediante nombramiento Provisional	Mocoa – Putumayo Tesorería
36	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa – Putumayo Archivo y correspondencia
37	SAA	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	En periodo de prueba	Mocoa – Putumayo SAA
38	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia temporal Provisto mediante nombramiento Provisional	Mocoa – Putumayo
39	DTC	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva Provisto mediante nombramiento provisional	Florencia – Caquetá
40	DTC	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	En periodo de prueba	Curillo – Caquetá
41	DTC	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva Provisto mediante nombramiento provisional	Florencia – Caquetá
42	DTA	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Leticia - Amazonas
43	DG	Conductor Mecánico	4103 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
44	DTP	Conductor Mecánico	4103 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa (Putumayo)
45	DTP	Auxiliar Servicios Generales	4064 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa (Putumayo)

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

En los niveles directivo y asesor no hay empleos de carrera administrativa creados.

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Los cuarenta y cinco (45) empleos de carrera administrativa existentes en la planta de personal de CORPOAMAZONIA, a corte 31/12/2024, por dependencias se distribuyen de la siguiente manera:

TABLA 3. Empleos de carrera administrativa por dependencias a 31/12/2024

Denominación empleo	Código/Grado	DTA	DTC	DTP	DG	SG	SAF	SAA	SPL
Profesional Especializado	2028 – 15	1	1	1	0	1	0	0	0
Profesional Especializado	2028 – 17	0	0	0	0	0	0	1	0
Profesional Universitario	2044 – 09	1	1	0	0	0	3	0	2
Técnico Administrativo	3124 – 15	1	1	2	0	1	3	1	1
Secretario Ejecutivo	4210 – 20	1	1	2	0	0	1	1	1
Auxiliar Administrativo	4044 – 11	1	3	5	1	0	3	1	0
Conductor Mecánico	4103 – 11	0	0	1	1	0	0	0	0
Subtotal		5	7	11	1	2	11	4	4
Gran total		45							
Porcentaje que representa		73%							

TABLA 4. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Dirección General

Los diecisiete (16) empleos de libre nombramiento y remoción, según el nivel jerárquico, son los que se reportan en el cuadro siguiente:

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

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano.

Denominación del empleo	Código/Grado	DTA	DTC	DTP	DG	SG	SAF	SAA	SPL
Secretario General	0037 - 16	0	0	0	0	1	0	0	0
Subdirección General	0040 - 16	0	0	0	0	0	1	1	1
Director Territorial	0042 - 13	1	1	1	0	0	0	0	0
Asesor	1020 - 07	0	0	0	2	0	0	0	0
Profesional Especializado	2028 - 19	0	0	0	3	0	0	0	0
Técnico Administrativo	3124 - 15	0	0	0	0	0	2	0	0
Secretario Ejecutivo	4210 - 20	0	0	0	1	0	0	0	0
Conductor Mecánico	4103 - 11	0	0	0	1	0	0	0	0
SUBTOTAL		1	1	1	7	1	3	1	1



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
0						
NIVEL TECNICO						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
0						
NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	DG	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Provisto temporalmente mediante encargo	Mocoa (Putumayo)

TABLA 5. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Secretaria General

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	SG	Profesional Especializado	2028 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
NIVEL TECNICO						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
2	SG	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa – Putumayo
NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
0						

TABLA 6. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Subdirección Administrativa y Financiera

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	SAF	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provista mediante encargo	Mocoa - Putumayo
2	SAF	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa – Putumayo
3	SAF	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva provista mediante nombramiento provisional	Mocoa - Putumayo
NIVEL TECNICO						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
4	SAF	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa – Putumayo
5	SAF	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa – Putumayo
6	SAF	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provista mediante encargo	Mocoa – Putumayo

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
7	SAF	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa – Putumayo
8	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa - Putumayo
9	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto temporalmente mediante nombramiento provisional	Mocoa - Putumayo

TABLA 7. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Subdirección de Planificación Ambiental

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	SPL	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa-Putumayo
2	SPL	Profesional Universitario	2044 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Sibundoy-Putumayo
NIVEL TECNICO						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
3	SPL	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provista mediante encargo	Mocoa - Putumayo
NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
4	SPL	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provista mediante encargo.	Mocoa – Putumayo

TABLA 8. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 – Subdirección de Manejo Ambiental

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	SAA	Profesional Especializado	2028 - 17	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal, pendiente proveer	Mocoa - Putumayo
NIVEL TECNICO						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
2	SAA	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto temporalmente mediante nombramiento provisional	Mocoa – Putumayo
NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
3	SAA	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provisto mediante encargo	Mocoa – Putumayo
4	SAA	Auxiliar Administrativo	4064 - 09	Carrera Administrativa	En periodo de prueba	Mocoa

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

					nombramiento provisional	
7	DTC	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva - Provisto mediante nombramiento provisional	Florencia - Caquetá

TABLA 11. Empleos de Carrera Administrativa a 31/12/2024 – Dirección Territorial Putumayo

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	DTP	Profesional Especializado	2028 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva pendiente proveer.	Mocoa - Putumayo
NIVEL TECNICO						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
2	DTP	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa – Putumayo
3	DTP	Técnico Administrativo	3124 - 15	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provista mediante encargo	Mocoa (Putumayo)
NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
4	DTP	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Provisto temporalmente mediante encargo	Puerto Asís - Putumayo
5	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Villagarzon - Putumayo
6	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto mediante nombramiento Provisional	Orito - Putumayo
7	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto mediante nombramiento Provisional	Mocoa - Putumayo
8	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Pto. Leguizamo - Putumayo
9	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 - 11	Carrera Administrativa	Provisto mediante nombramiento Provisional	Mocoa – Putumayo
10	DTP	Conductor Mecánico	4103 - 11	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa (Putumayo)
11	DTP	Auxiliar Servicios Generales	4064 - 09	Carrera Administrativa	Provisto	Mocoa (Putumayo)

De los treinta y tres (33) empleos con inscripción en el registro público de la carrera administrativa a corte 31/12/2024, ocho (8) están provistos mediante encargo, conforme se detalla a continuación:

TABLA 12. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 provistos y pendientes proveer con encargo

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo al cual se lo encarga	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	SAA	Profesional Especializado	2028-17	Carrera Administrativa	Empleo en vacancia definitiva. Pendiente proveer.	Mocoa - Putumayo



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

2	DTP	Profesional Especializado	2028-15	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal. Pendiente proveer	Mocoa - Putumayo
3	SAF	Profesional Universitario	2044-09	Carrera Administrativa	Empleo en vacancia definitiva. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo
NIVEL TÉCNICO						
4	SAF	Técnico Administrativo	3124-15	Carrera administrativa	Empleo en vacancia definitiva. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo
5	SPL	Técnico Administrativo	3124-15	Carrera administrativa	Empleo en vacancia definitiva. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo
NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
6	SMA	Secretario Ejecutivo	4210 - 20	Carrera Administrativa	Empleo en vacancia definitiva. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo
7	SPL	Secretario ejecutivo	4210-20	Carrera administrativa	Empleo en vacancia temporal. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo
8	DTP	Secretario ejecutivo	4210-20	Carrera administrativa	Empleo en vacancia definitiva. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo
9	DG	Secretario ejecutivo	4210-20	Carrera administrativa	Empleo en vacancia temporal. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo
10	DTC	Secretario ejecutivo	4210-20	Carrera administrativa	Empleo en vacancia definitiva. Provisto mediante encargo.	Mocoa - Putumayo

TABLA 13. Empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 provistos con nombramiento provisional – Por dependencias

Denominación empleo	Código/Grado	DTA	DTC	DTP	DG	SG	SAF	SAA	SPL
Profesional Especializado	2028 – 15	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional Especializado	2028 – 17	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional Universitario	2044 – 09	0	0	0	0	0	1	0	0
Técnico Administrativo	3124 – 15	1	1	0	0	0	0	1	0
Secretario Ejecutivo	4210 – 20	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar Administrativo	4044 – 11	0	2	3	0	0	2	0	0
Conductor Mecánico	4103 – 11	0	0	0	0	0	0	0	0
Aux. Servicios Generales	4064 – 09	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal		1	3	3	0	0	3	1	0
Gran total		11							
Porcentaje que representa		16,12%							

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

TABLA 14. Detalle de empleos de carrera administrativa a 31/12/2024 provistos con nombramiento provisional

NIVEL PROFESIONAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
1	DTA	Profesional Especializado	2028 --15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva provista mediante nombramiento provisional. Pendiente proveer en carrera administrativa	Leticia Amazonas
2	SAF	Profesional Universitario	2044 – 09	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva provista mediante nombramiento provisional	Mocoa - Putumayo
NIVEL TECNICO						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
3	DTC	Técnico Administrativo	3124 – 15	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva provista mediante nombramiento provisional	San Vicente del Caguan – Florencia
4	DTA	Técnico Administrativo	3124 – 15	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva provista mediante nombramiento provisional	Leticia – Amazonas
5	SAA	Técnico Administrativo	3124 – 15	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provista mediante nombramiento provisional	Mocoa – Putumayo
NIVEL ASISTENCIAL						
No.	Dependencia	Denominación del empleo	Código y Grado	Naturaleza del Empleo	Situación Actual	Ubicación Empleo
6	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 – 11	Carrera Administrativa	Provisto mediante nombramiento provisional	Mocoa (Putumayo)
7	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 – 11	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal - Provisto mediante nombramiento provisional	Mocoa(Putumayo)
8	DTP	Auxiliar Administrativo	4044 – 11	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva - Provisto mediante nombramiento provisional	Orito(Putumayo)
9	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 – 11	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal provista mediante nombramiento provisional.	Mocoa - Putumayo
10	SAF	Auxiliar Administrativo	4044 – 11	Carrera Administrativa	Vacancia Temporal - Provisto mediante nombramiento provisional	Mocoa (Putumayo)
11	DTC	Auxiliar Administrativo	4044 – 11	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva - Provisto mediante nombramiento provisional	Florencia - Caquetá
12	DTC	Auxiliar Administrativo	4044 – 11	Carrera Administrativa	Vacancia Definitiva - Provisto mediante nombramiento provisional	Florencia - Caquetá



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

De los cuarenta y cinco (45) empleos de carrera administrativa que existentes en la planta de personal de CORPOAMAZONIA, a corte 31/12/202, catorce (11) empleos están provistos con nombramiento provisional y uno (01) pertenece al nivel profesional, tres (3) al nivel técnico y siete (07) al nivel asistencial.

Los dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción, según el nivel jerárquico, son los que se reportan en el cuadro siguiente:

TABLA 15. Empleos de libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico a 31/12/2024

NIVEL	NO. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	DEPENDENCIAS							
				DTA	DTC	DTP	DG	SG	SAF	SAA	SPL
Directivo	7	Secretario General	0037 – 16	0	0	0	0	1	0	0	0
		Subdirección General	0040 – 16	0	0	0	0	0	1	1	1
		Director Territorial	0042 – 13	1	1	1	0	0	0	0	0
Asesor	2	Asesor	1020 – 07	0	0	0	2	0	0	0	
Profesional*	3	Profesional Especializado	2028 – 19	0	0	0	3	0	0	0	
Técnico	2	Técnico Administrativo	3124 – 15	0	0	0	0	0	2	0	
Asistencial	2	Secretario Ejecutivo	4210 – 20	0	0	0	1	0	0	0	
		Conductor Mecánico	4103 – 11	0	0	0	1	0	0	0	
Total	16	-	-	1	1	1	7	1	3	1	

*Los 3 empleos de Profesional Especializado Código 2028, Grado 19, corresponden al del Área Jurídica, al Área de Control Interno y al Área de Gestión de Proyectos.

Nota: En el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción a corte 31 de diciembre de 2024 no se reportan vacantes.

La planta de personal esta provista en un 100%. Ahora bien, en relación con la **Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):**

La Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) es el listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad del Estado. Esta hace parte integral de cada una de las convocatorias vigentes, pues da a conocer los empleos a proveer, funciones, área, asignación salarial, propósito, entre otras características.

Mediante Acuerdo No. CNSC 20201000002796 del 03 de septiembre de 2020 la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), convocó y estableció las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonía – Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales **No. 1457 de 2020**". Ofertándose **nueve (9) empleos**, tal como se discrimina en la siguiente tabla:

TABLA 16. Empleos en carrera administrativa - Proceso de selección No. 1457 de 2020

La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, mediante Acuerdo No. 20201000002796 del 03 de septiembre de 2020, convocó a concurso de méritos en ascenso y abierto para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Corporación para el Desarrollo



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

Sostenible de Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA, Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1457 de 2020, dentro del cual se ofertaron los siguientes empleos:

No.	EMPLEO	CODIGO	GRADO	SEDE	MODALIDAD	OPEC	ESTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN
1	Profesional Especializado	2028	15	Dirección Territorial Amazonas	Abierto	144489	Solicitud de prórroga para tomar posesión del empleo 27/11/2024.
2	Auxiliar Administrativo	4044	11	Sede Central – Correspondencia	Abierto	144491	Posesionada mediante Acta No. 001 del 13/02/2024.
3	Auxiliar Administrativo	4044	11	Dirección Territorial Putumayo- Unidad Operativa Puerto Leguizamó	Abierto	144490	Posesionada mediante Acta No. 015 del 01/04/2024.
4	Profesional Universitario	2044	9	Sede Central Planificación Ambiental	Ascenso	144488	Posesionado mediante Acta No. 002 del 01/11/2022.
5	Secretario Ejecutivo	4210	20	Dirección Territorial Amazonas	Abierto	144486	Posesionado mediante Acta No. 002 del 09/09/2022
6	Secretario Ejecutivo	4210	20	Sede Central donde se ubique el empleo	Ascenso	144487	Posesionado mediante Acta No. 001 del 02/09/2022
7	Auxiliar Administrativo	4044	11	Sede Central – Mensajería	Abierto	144492	Posesionado mediante Acta No. 003 del 04/09/2022
8	Auxiliar Administrativo	4044	11	Dirección Territorial Amazonas	Abierto	144490	Posesionada mediante Acta No. 001 del 02/09/2022
9	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	Sede Central – CEA	Abierto	144485	Posesionada mediante Acta No. 004 del 04/09/2022

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

De la Convocatoria antes mencionada a la fecha se han provisto definitivamente ocho (08) de los nueve (09) empleos ofertados en ascenso y abierto, de los cuales uno (01) están en proceso de provisión.

TABLA 17. Estado de empleos en carrera administrativa - Proceso de selección No. 1457 de 2020

No.	EMPLEO	CODIGO	GRADO	SEDE	MODALIDAD	OPEC	ESTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN
1	Profesional Especializado	2028	15	Dirección Territorial Amazonas	Abierto	144489	Solicitud de prórroga para tomar posesión del empleo 27/11/2024

A continuación, se relaciona los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de CORPOAMAZONIA que a 31 de diciembre de 2024 se encuentran en **vacancia definitiva** y cuyo proceso de selección para proveerlos en carrera administrativa aún no se ha surtido y han sido provistos temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional:

TABLA 18. Empleos con vacancia definitiva a 31/12/2024 reportados en el aplicativo SIMO- ENTIDADES

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
218718	12	Técnico Administrativo	3124	15	Apoyar la gestión del área de desempeño mediante la comprensión y ejecución de los procesos técnicos, sugerir alternativas de tratamiento y generación de nuevos procesos en procura de mejorar los resultados del trabajo.	1	Subdirección de Planificación y ordenamiento ambiental
226276	13	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	1	Dirección Territorial Amazonas



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

					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.		
218430	10	Profesional Especializado	2028	17	Asistir técnicamente a la subdirección general de manejo ambiental en el diseño, ejecución y control de las políticas, planes, programas y proyectos ambientales requeridos por la corporación para manejar, dentro del área de su jurisdicción, el ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible.	1	Subdirección de Manejo Ambiental – Sede Central
206979	9	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.	1	Dirección Territorial Caquetá (Florencia).
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
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.	1	Dirección Territorial Putumayo (Unidad Operativa Orito). Resol. 1694 15/11/2024, prorroga de nombramiento
188000	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) .Resol. 1565 06/11/2024 en periodo de prueba.
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	1	Dirección Territorial Caquetá - Unidad Operativa San Vicente del Caguán.



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

					las disposiciones legales y las políticas, planes, programas, proyectos y directrices de la corporación.		
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 – Talento Humano.
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 recuperación del medio ambiente y los recursos naturales renovables.	1	Dirección Territorial Putumayo.
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.

La planta de personal con que dispone actualmente CORPOAMAZONIA, técnicamente no es suficiente para atender el quehacer misional de la entidad por lo que demanda una necesaria ampliación. Según el último estudio realizado al interior de la entidad, el número de empleos que conforman la actual Planta de Personal de CORPOAMAZONIA no es el ideal para el cumplimiento eficiente y eficaz de la misión de la entidad, pero es la que se ajusta a su capacidad financiera de la Corporación. Es por esto que las necesidades de personal de CORPOAMAZONIA persisten con la limitante financiera, por lo que ha sido necesario proveer las vacancias temporales mediante encargo con empleados de carrera y en provisionalidad; también se ha tenido la necesidad de apoyar la labor administrativa y misional a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

9. PROVISIÓN DE EMPLEOS

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

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

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>	

9.1.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes

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

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

9.1.3 Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño, conforme a lo establecido en inciso 4 del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y el “Procedimiento de Gestión de Talento Humano” de la entidad, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

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

(...)

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

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

A corte 31 de diciembre de 2023 no se reporta vacancias en estos empleos.

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

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



Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

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

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

De conformidad con el artículo 2.2.5.5.39. del Decreto 648 de 2017 "Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera." "La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o periodo se regirá por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan."

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

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el Área de Gestión de Talento Humano analizó las hojas de vida de los empleados con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2024 ningún empleado manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso.

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

10. RETOS 2025

De acuerdo con las listas de elegible enviada por la CNSC, se procederá a:

- Nombrar en período de prueba a uno (01) de nueve (09) personas seleccionadas en el de acuerdo con las listas de elegibles de la Convocatoria No. 1428 de 2020 y realizar la fijación de compromisos en período de prueba. (6 meses a partir de la posesión en el empleo).
- Inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC.
- Superado el período de prueba, realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la evaluación de carácter ordinario.

	Plan Anual de Vacantes de la Corporación Para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2025
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- Suplir las vacancias temporales conforme la ley y el reglamento interno de la entidad.
- Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, informar la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servido Civil (CNSC) con el fin de que se adelante el respectivo concurso de méritos.

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

- **Ruta de ubicación de los Acuerdos No. 017 de 2015 y No. 004 de 2016 y de la Resolución No. 0285 de 2019 que adoptó el Manual de funciones de CORPOAMAZONIA:**
<http://www.corpoamazonia.gov.co/index.php/normatividad/acuerdos>
<https://www.corpoamazonia.gov.co/index.php/recurso-humano/manual-de-funciones>

Elaboró:	Sergia de la Cruz Peña Jamioy	Cargo	Profesional Universitario Talento Humano	Firma	
Revisó:	William Edmundo Piedrahita Maya	Cargo	Subdirector General Área Adtva. Y Financiera	Firma	
Revisó parte jurídica:	Mateo Murillo Rivera	Cargo	Asesor - DG	Firma	