



**Corvivienda**  
Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital  
CARITAS - SOCIEDAD - AMBIENTE  
[www.corvivienda.gov.co](http://www.corvivienda.gov.co)



**Salvemos Juntos  
a Cartagena**

**ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS  
FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA  
DISTRITAL  
CORVIVIENDA**

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
2021**

**CARTAGENA DE INDIAS**



**Corvivienda**  
Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital  
CABITAT - SOCIEDAD - AMBIENTE  
www.corvivienda.gov.co



**Salvemos Juntos  
a Cartagena**

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. ALCANCE .....	3
4. RESPONSABLES .....	3
5. MARCO NORMATIVO .....	4
6. DEFINICIONES .....	4
7. CONTENIDO .....	6
7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL .....	6
8. MECANISMO DE COBERTURA .....	7
8.1. MEDIDAS INTERNAS .....	7
8.1.1. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO .....	8
8.1.2. MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .....	8
8.2. MEDIDAS EXTERNAS .....	8
9. VACANTES ACTUALES .....	9



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Anual de Vacantes fue diseñado por el Fondo de Vivienda e Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA, siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con la certeza, que nos llevarán a la adecuada gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); sin perder de vista el objetivo del mejoramiento de nuestros procesos, que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano.

Así mismo el diseño de la presente herramienta estratégica de la entidad, permite la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, a su vez permite contar con la información de la oferta real de la entidad.

Por lo anterior este plan, tiene entre sus propósitos que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

## 2. OBJETIVO

El presente Plan de Vacantes, tiene como objetivo principal, presentar por nivel jerárquico el total de cargos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva, asignadas en: provisionalidad y en encargo, lo anterior con el fin de generar estrategias que permitan promover el talento humano en el Fondo De Vivienda De Interés Social Y Reforma Urbana Distrital Corvivienda, mediante la identificación de las necesidades de la planta de personal, con el fin de fortalecer el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

## 3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes (PAV), es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en Corvivienda y facilita la planeación del concurso de méritos, el cual es responsabilidad por normatividad gubernamental al interior de nuestro País, que sea adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) el cual es un órgano autónomo e independiente, con autonomía administrativa, patrimonial y técnica; que se encarga de ejercer la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos.

## 4. RESPONSABLES

Según el Manual de funciones vigente en la Entidad, es responsabilidad de la toma de decisiones con relación al plan de vacantes de la entidad se encuentra se encuentra en cabeza del señor gerente, el Director Administrativo de Corvivienda debe presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan modificaciones, la funcionaria del área de gestión del talento humano es la encargada de verificar e informar cualquier modificación en la planta global de Corvivienda.



## 5. MARCO NORMATIVO

**Ley 909 de 2004: Literal b)** artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”

**Decreto 1227 de 2005: ARTÍCULO 110.** Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

**Decreto 1083 de 2015: ARTICULO 2.2.6.3 Convocatorias** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

**ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

## 6. DEFINICIONES

**Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 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.



**Corvivienda**  
Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital  
CARIDAD • SOCIEDAD • AMBIENTE  
www.corvivienda.gov.co



**Salvemos Juntos  
a Cartagena**

**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 y territorial se encuentran señalados en el 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

**Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

**Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.



## 7. CONTENIDO

Este plan se alinearán de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL

Con respecto a la estructura organizacional de la Entidad, Corvivienda cuenta con una planta de personal global aprobada mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 02 DEL de 2013 (30 de Diciembre), conformada por 26 empleos, de los cuales 7 son de libre nombramiento y remoción (3 de nivel directivo, 3 del nivel asesor y 1 del nivel profesional con funciones de manejo de recursos), los cargos restantes son 19 empleos de carrera administrativa (8 del nivel profesional, 3 profesional especializado, 2 del nivel técnico y 6 del nivel asistencial) y no se cuenta con trabajadores oficiales.

Cod.	Grado	CARGOS	NIVEL	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	TIPO DE VINCULACIÓN
039	61	Gerente	DIRECTIVO	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
009	55	Director Administrativo	DIRECTIVO	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
009	55	Director Técnico (E)	DIRECTIVO	EN COMISIÓN	Libre Nombramiento
006	55	Jefe de Oficina Asesora de Control Interno	ASESOR	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
115	55	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	ASESOR	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
115	55	Jefe de Oficina de Planeación	ASESOR	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
201	45	Tesorero	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	En vacancia temporal	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	33	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
314	21	Técnico	TECNICO	En Encargo	En Carrera
314	21	Técnico	TECNICO	En Encargo	En Carrera
425	19	Sec Ejecutiva	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad Temporal
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad Temporal



487	01	Operario	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
-----	----	----------	-------------	--------------------	--------------------

**Corvivienda Tabla 4. Distribución de la planta de personal por niveles de jerarquía**

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Proporción
Nivel Directivo	3	11.53%
Nivel Asesor	3	8.68%
Nivel Profesional	12	46.15%
Nivel Técnico	2	7.69.%
Nivel Asistencial	6	23.076%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia aplicando Decreto 785 de 2005

## 8. MECANISMO DE COBERTURA

Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual 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.

### 8.1. MEDIDAS INTERNAS

El Plan Anual de Vacantes consta de la información de los cargos que se encuentran sujetos de ser provistos mediante convocatoria pública, a ejecutar por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual se deben apropiar los recursos presupuestales de funcionamiento para garantizar esta provisión.



### 8.1.1. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La capacitación y el desarrollo del personal son dos expresiones en los que el área de Gestión Humana puede añadir valor a la Entidad, al mismo tiempo que fortalecer su rol de servicio al cliente interno y asesoría a la alta gerencia. Podemos hacer claridad entre las dos expresiones: capacitar, en términos generales significa ayudar al funcionario a aprender, mientras que desarrollar significa apoyar, a ese mismo funcionario, en el proceso de gestión del crecimiento de sus propias capacidades.

Las políticas de capacitación auguran un mejor desempeño del funcionario a las tareas y labores asignadas.

Por lo que se trabajara articuladamente el plan de capacitaciones con el plan de vacantes con actividades de formación orientadas a desarrollar y mejorar las habilidades y conocimientos requeridos para el buen desempeño de los servidores.

### 8.1.2. MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

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:(...) “los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido 15 sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.”

## 8.2. MEDIDAS EXTERNAS

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.





## 9. VACANTES ACTUALES

Cod.	Grado	CARGOS	NIVEL	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	TIPO DE VINCULACIÓN
009	55	Director Técnico (E)	DIRECTIVO	En Comisión	Libre Nombramiento
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	33	Profesional Universitario	PROFESIONAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
314	21	Técnico	TECNICO	En Encargo	En Carrera
314	21	Técnico	TECNICO	En Encargo	En Carrera
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
487	01	Operario	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad

Elaborado por,

**NEXY PÉREZ ZURITA**  
Técnico Corvivienda

Autentica,

**CYNTHIA SERPA MAITAN**  
Directora Administrativa