



**PLAN ANUAL DE PREVISION DEL RECURSO  
HUMANO AÑO 2019  
FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA  
URBANA DISTRITAL DE CARTAGENA – CORVIVIENDA**

## **DIRECTIVOS CORVIVIENDA**

<b>ÉRICA BARRIOS BLANQUICETH</b>	Gerente
<b>JOSE UTRIA MONSALVE</b>	Director Administrativo
<b>MIGUEL RAMÓN MÉNDEZ PAREDES</b>	Director Técnico
<b>NATACHA GONZALEZ VALLEJO</b>	Jefe Oficina Asesora de Planeación
<b>ISABEL DIAZ MARTINEZ</b>	Jefe Oficina Asesora de Jurídica
<b>JAVIER ERNESTO CAMACHO DIAZ</b>	Jefe Oficina de Control Interno

---

<b>Aprobó: ÉRICA BARRIOS BLANQUICETH</b>	Gerente
<b>Revisó: ISABEL DÍAZ MARTÍNEZ</b>	Jefe Oficina Asesora de Jurídica
<b>Elaboró: NEXY PEREZ ZURITA</b>	Técnico

## **PRESENTACION**

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso Corvivienda, Construir comunidad desde el derecho fundamental a una vivienda digna, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre la misión y el desarrollo del talento humano del cual dispone la entidad para cumplir con los propósitos por la cual fue creada la misma de la misma.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone: "1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

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

## **METODOLOGÍA**

El Plan de Previsión de Recurso Humano de Corvivienda para la vigencia 2019, se formuló teniendo en cuenta las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

El análisis de la planta de personal es el resultado de información suministrada por la Dirección Administrativa, la Planta de Personal vigente y aprobada según Acuerdo de Junta Directiva No. 02 del 30 de Diciembre de 2013, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

### **1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO CORVIVIENDA. Vigencia 2019**

El plan de previsión de recursos humanos de Corvivienda le permitirá a la entidad adelantar acciones frente a la provisión de empleo, realizar el análisis de las necesidades de personal de las diferentes dependencias de la entidad, tanto para los cargos de carrera administrativa como de Libre Nombramiento y Remoción.

Este plan le proporcionara a la entidad elementos de juicio en la identificación de cada uno de los cargos frente a las necesidades y objeto misional de la misma, distribución de la planta de personal e insumo en la elaboración e implementación del plan de bienestar e incentivos.

Para la vigencia 2019, Corvivienda tiene como propósito realizar un estudio de cargas laborales mediante el cual podrá determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de la entidad en torno a su misión y visión, además de hacer una identificación adecuada de las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal para la vigencia 2019.

El plan de previsión de Talento Humano de Corvivienda, se diseñó siguiendo las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

### **2. SITUACION ADMINISTRATIVA DE PERSONAL – AÑO 2019**

La estructura organizacional de Corvivienda cuenta con una planta de personal global aprobada mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 02 del 30 de Diciembre de 2013, 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 restantes son empleos de carrera administrativa (11 del nivel profesional, 2 del nivel técnico y 6 del nivel asistencial) y no se cuenta con trabajadores oficiales.

En la siguiente tabla se describe la planta de personal vigente, indicando la naturaleza de cada empleo:

**Corvivienda Tabla 2. Planta de personal vigente 2019**

Cantidad	Código – Grado	Denominación	Naturaleza del Empleo
1	039 – 61	Gerente	Libre Nombramiento y Remoción
1	009 – 55	Director Administrativo	Libre Nombramiento y Remoción
1	009 – 55	Director Técnico	Libre Nombramiento y Remoción
1	006 – 55	Jefe de Oficina de Control Interno	Libre Nombramiento y Remoción
1	115 – 55	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	Libre Nombramiento y Remoción
1	115 – 55	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Libre Nombramiento y Remoción
1	201 – 45	Tesorero General	Libre Nombramiento y Remoción
3	222 – 45	Professional Especializado	Carrera Administrativa
7	219 – 41	Profesional Universitario	Carrera Administrativa
1	219 – 33	Profesional Universitario	Carrera Administrativa
2	314 – 21	Técnico	Carrera Administrativa
1	425 – 19	Secretaria Ejecutiva	Carrera Administrativa
4	440 – 13	Secretaria	Carrera Administrativa
1	487 – 01	Operario	Carrera Administrativa
26	TOTAL		

Fuente: Acuerdo de Junta Directiva No. 02 de 2012

De los 19 empleos de carrera, 10 (38.46%) están ocupados por personas inscritas en el registro público de la carrera administrativa y 7 (36.84%) ocupan los cargos en situación de provisionalidad y dos se encuentran en encargo. Ver tabla siguiente:

**Corvivienda Tabla 3. Cantidad de empleados en carrera administrativa y en provisionalidad**

Denominación del Cargo	Registro de Carrera Administrativa	En Encargo	Provisionalidad	Total
Profesional Especializado	1		2	3
Profesional Universitario	5		3	8
Técnico Operativo	-	2	-	2
Secretaria Ejecutiva	1		-	1
Secretaria	1		3	4
Operario	-		1	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>19</b>

Fuente: Elaboración propia según datos de la Dirección Administrativa y Financiera



La distribución de los cargos por niveles de jerarquía se describe en la siguiente tabla:

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

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Proporción
Nivel Directivo	3	11.54%
Nivel Asesor	3	11.54%
Nivel Profesional	12	46.15%
Nivel Técnico	2	7.69%
Nivel Asistencial	6	23.08%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia aplicando Decreto 785 de 2005

A continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en la situación descrita en el cuadro adjunto:

**NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES POR VACANCIA DEFINITIVA**

DENOMINACION	NOMBRE FUNCIONARIO	FECHA DE INICIO
Secretaria	ELVIA ROSA PAEZ GUERRERO	Agost.08/2005
Profesional Universitario	CAMPILLO TORRES DOLORES	Agost.23/2005
Profesional Especializado	RESTREPO CARRILLO SOHARA	Abril 03/2007
Operario	PIMENTEL PAJARO JOSE MANUEL	Mayo15/2007
Profesional Universitario	IMBETT RICARDO GERLINE	Mayo 20/2008
Profesional Especializado	HERAZO MAYA MARIA TERESA	Agosto 08/2014
Profesional Universitario	MARYURIS MILENA MONROY OCHOA	Junio 24/2015

**NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES POR VACANCIA TEMPORAL**

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
Secretaria	SANDRA MILDRED RAMIREZ ACOSTA	Sept. 01/2010
Secretaria	ILEANA GOMEZ SEÑA	Sept. 19 de 2018



### NOMBRAMIENTOS EN ENCARGO POR VACANCIA DEFINITIVA

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
Técnico	NEXY PEREZ ZURITA	MAYO 15/2007 (en carrera desde Junio 01/1994, cargo Secretaria)
Técnico	TANIA BOSSIO MARIN	(en carrera desde Junio 06/1994, cargo Secretaria)

### CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO – AÑO 2018

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
Gerente	ERICA BARRIOS BLANQUICETT	Junio 26/2018
Director Administrativo	JOSÉ UTRIA MONSALVE	Enero 15/2016
Director Técnico	MIGUEL RAMON MENDES PAREDES	Abril 01 de 2017
Jefe Oficina Asesora Jurídica	ISABEL MARIA DIAZ MARTINEZ	Sept.16/2013
Jefe Oficina Ases. de Control Interno	ERNESTO JAVIER CAMACHO DIAZ	Ene. 02 de 2018
Jefe Oficina Asesora de Planeación	NATACHA GONZALEZ VALLEJO	Enero 20/2016
Tesorero	JUANA ELENA LACAYO MURILLO	Enero 06/2016





## PERSONAL INSCRITO EN CARRERA ADMINISTRATIVA – AÑO 2018

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
Profesional Universitario	RAFAEL HERNANDEZ CASTRO	Marzo 19/1998
Técnico	TANIA BOSSIO MARIN	Junio 06/1994. cargo Secretaria Encargada en Septiembre 17 de 2018
Profesional Universitario	ELVIA CABALLERO AMADOR	Abril 09/1992
Profesional Universitario	AIDA ROSA TORRES GARCIA	Julio 13/1992
Profesional Universitario	JANICE DOMINGUEZ MACHADO	Noviembre 18/1994
Profesional Universitario	IVAN ALZAMORA TABORDA	Mayo 28/1995
Secretaria	MARIA AUXILIADORA MONTALVO NAVARRO	Junio 10/1994
Secretaria Ejecutiva	ROCIO FLOREZ OROZCO	(Octubre 01/1992 cargo Secretaria) AGO.05/05 – Secretaria Ejecutiva
Profesional Universitario	MARIA ELENA GUTIERREZ VILLA	NOV.16/2011
Técnico	NEXY PEREZ ZURITA	Junio 01/1994, cargo Secretaria Encargada en Mayo 15/2007

### Total Cargos

Total cargos de carrera	=	19
Total cargos de libre nombramiento	=	<u>07</u>
Total Planta de cargos	=	26

### Situación administrativa de cargos de Carrera

Nombramientos en Provisionalidad	=	10
Nombramientos por Encargo	=	02
Nombramientos en Carrera	=	08
Libre Nombramiento y Remoción	=	07

### **3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES**

Corvivienda en el año 2019 se propone realizar análisis de cargas labores frente a las necesidades de la institución en materia de vivienda en consideración de la actual planta de personal.

**4. BIBLIOGRAFÍA** Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

**5. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA** El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de Previsión del recurso humano, para los empleos del Instituto de vivienda de interés social y reforma urbana del Distrito de Cartagena CORVIVIENDA, es el siguiente: Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 17, el cual formula como "Elaborar el plan anual de previsión del recurso humano y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".