



Corvivienda
CORPORACIÓN DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL
www.corvivienda.gov.co



**Salvemos Juntos
a Cartagena**

PLAN ANUAL DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

FONDO DE VIVIENDA DE INTERES
SOCIAL Y REFORMA URBANA
DISTRITAL
CORVIVIENDA - 2020

CARTAGENA DE INDIAS
D. T. Y C.
2020



modelo integrado
de planeación
y gestión



El servicio público
es de todos

Función
Pública



Corvivienda
CORPORACIÓN DE INTERÉS SOCIAL - FONDO DE VIVIENDA
www.corvivienda.gov.co



PLAN ANUAL DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

FONDO DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL Y REFORMA URBANA

CORVIVIENDA 2020



Corvivienda
CORPORACIÓN ESPECIAL DE INTERÉS SOCIAL - FONDO DE VIVIENDA
www.corvivienda.gov.co



DIRECTIVOS CORVIVIENDA

NESTOR E. CASTRO CASTAÑEDA	Gerente
CYNTHIA SERPA MAITAN	Director Administrativo
MIGUEL RAMÓN MÉNDEZ PAREDES	Director Técnico
JOSE A. CASTAÑO CARABALLO	Jefe Oficina Asesora de Planeación
ISABEL DIAZ MARTINEZ	Jefe Oficina Asesora de Jurídica
JAVIER ERNESTO CAMACHO DIAZ	Jefe Oficina de Control Interno

Aprobó: NESTOR E. CASTRO CASTAÑEDA
Revisó: ISABEL DIAZ MARTINEZ
Elaboró: NEXY PEREZ ZURITA

Gerente
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Técnico



Corvivienda
FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA
www.corvivienda.gov.co



PRESENTACION

Este documento presenta el correspondiente plan de previsión del recurso humano de la entidad Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana “CORVIVIENDA” el cual consiste en determinar la calidad y cantidad del personal idóneo que requiere el ente para el desarrollo de sus actividades a partir del análisis de las prioridades de la organización, estableciendo y ejerciendo los mecanismos necesarios para la selección de dicho personal.

De acuerdo con lo establecido 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.

Siendo así, 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:



Corvivienda
FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL



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”.

En tal sentido, CORVIVIENDA se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), divulgó en 2012.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de Corvivienda para la vigencia 2020, se formuló teniendo en cuenta las directrices técnicas antes mencionadas proporcionadas por el DAFP. 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.



Corvivienda
FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL



1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO CORVIVIENDA. Vigencia 2020

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 proporcionará 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 2020, 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, visión, procesos misionales y de apoyo a la gestión, además de hacer una identificación adecuada de las necesidades del personal para la vigencia 2020.

2. SITUACION ADMINISTRATIVA DE PERSONAL – AÑO 2020

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 funcionarios, de los cuales 7 son de libre nombramiento y remoción (4 de nivel directivo, 2 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 2020

Cantidad	Cod. – 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

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

Denominación del Cargo	Registro de Carrera Administrativa	En Encargo	Provisionalidad	Total
Profesional Especializado	1		2	3
Profesional Universitario	4		4	8
Técnico Operativo	-	2	-	2
Secretaria Ejecutiva	1		-	1
Secretaria	1		3	4
Operario	-		1	1
Total	7	2	10	19

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



Corvivienda
CONSEJO ESPECIAL DE VIVIENDA SOCIAL - FUNDACIÓN DE DESARROLLO
www.corvivienda.gov.co



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	4	15.38%
Nivel Asesor	2	7.7%
Nivel Profesional	12	46.15%
Nivel Técnico	2	7.69%
Nivel Asistencial	6	23.08%
Total	26	100%

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	PAEZ GUERRERO ELVIA ROSA	Agosto 08/2005
Profesional Universitario	CAMPILLO TORRES DOLORES	Agosto 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	MONROY OCHOA MARYURIS MILENA	Junio 24/2015
Profesional Universitario	DE LA TORRE ORTIZ MAURICIO	Mayo 9/2019



Corvivienda
CONSEJO ESPECIAL DE VIVIENDA SOCIAL - FUNDACIÓN DE DESARROLLO URBANO
www.corvivienda.gov.co



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 2020

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
Gerente	NESTOR CASTRO CASTAÑEDA	Enero 07/2020
Director Administrativo	CYNTHIA SERPA MAITAN	Enero 23/2019



Corvivienda
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL - FUNDACIÓN DE VIVIENDA
 www.corvivienda.gov.co



**Salvemos Juntos
a Cartagena**

Director Técnico	MIGUEL RAMON MENDES PAREDES	Abril 01/ 2017
Jefe Oficina Asesora Jurídica	ISABEL MARIA DIAZ MARTINEZ	Septiembre 16/2013
Jefe Oficina Ases. de Control Interno	ERNESTO JAVIER CAMACHO DIAZ	Enero 02/ 2018
Jefe Oficina Asesora de Planeación	JOSE ANSELMO CASTAÑO	Enero 25/2019
Tesorero	PEDRO CARLOS RUIZ PRENS	Febrero 01/2019

PERSONAL DE PLANTA CORVIVIENDA 2020

COD.	GRADO	CARGOS	C.C	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA INGRESO	TIPO DE VINCULACIÓN
039	61	Gerente	79.596.577	CASTRO CASTAÑEDA	07 de Enero de 2020	Libre Nombramiento
009	55	Director Administrativo	22.669.916	SERPA MAYTAN CYNTHIA	23 de Enero de 2019	Libre Nombramiento
201	45	Tesorero	73.181.144	RUIZ PRENS PEDRO CARLOS	01 de Febrero de 2019	Libre Nombramiento
009	55	Director Técnico	73.134.993	MENDEZ PAREDES MIGUEL RAMON	31 de Marzo de 2017	Libre Nombramiento
115	55	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	45.495.260	DIAZ MARTINEZ ISABEL MARIA	16 de Septiembre de	Libre Nombramiento
006	55	Jefe de Oficina Asesora de Control	73.594.324	CAMACHO DIAZ ERNESTO JAVIER	01 de Enero/2018	Libre Nombramiento
115	55	Jefe de Oficina de Planeación	73.186.835	CASTAÑO CARABALLO JOSE	25 de Enero de 2019	Libre Nombramiento
425	19	Sec Ejecutiva	45.484.569	FLOREZ OROZCO ROCIO	Octubre 01/1992	En Carrera
222	45	Profesional Especializado	73.070.441	HERNANDEZ CASTRO RAFAEL	19 de Marzo de 1998	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	45.460.580	CABALLERO AMADOR ELVIA	09 Abril de 1992	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	45.422.883	TORRES GARCIA AIDA	09 de Septiembre de	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	45.433.159	DOMINGUEZ MACHADO JANICE	18 de Noviembre de	En Carrera
314	21	Técnico	45.451.263	BOSSIO MARIN TANIA	15 DE Enero/2001	En Carrera (en encargo)
440	13	Secretaria	23.197.670	MONTALVO NAVARRO MARIA	10 de Junio de 1994	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	22.500.064	GUTIERREZ VILLA MARIA ELENA	16 de Noviembre de	En Carrera
314	21	Técnico	45.469.721	PEREZ ZURITA NEXY	01 de Junio de 1994	En Carrera (en encargo)



487	01	Operario	73.113.315	PIMENTEL PAJARO JOSE MANUEL	15 de Mayo de 2007	En Provisionalidad
440	13	Secretaria	45.433.133	PAEZ GUERRERO ELVIA ROSA	8 de Agosto de 2005	En Provisionalidad
440	13	Secretaria	45.689.499	RAMIREZ ACOSTA SANDRA MILDRED	01 de Septiembre de	En Provisionalidad
440	13	Secretaria	45.501.241	GOMEZ SEÑA ILEANA DEL	19 de septiembre de	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	79.450.016	DE LA TORRE ORTIZ MAURICIO	09 de Mayo de 2019	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	45.547.296	MONROY OCHOA MARYURYS MILENA	24 de Junio de 2015	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	34.985.539	IMBETT RICARDO GERLINE RAMONA	20 de Mayo de 2008	En Provisionalidad
219	33	Profesional Universitario	45.426.756	CAMPILLO TORRES DOLORES	23 de Agosto de 2005	En Provisionalidad
222	45	Profesional Especializado	45.592.704	RESTREPO CARRILLO SOHARA	03 de Abril de 2007	En Provisionalidad
222	45	Profesional Especializado	45.764.837	HERAZO MAYA MARIA TERESA	13 de Agosto de 2014	En Provisionalidad

Total Cargos

Total cargos de carrera	=	7
Total cargos de provisionalidad	=	10
Total cargos en encargo	=	2
Total cargos de libre nombramiento	=	<u>07</u>
Total Planta de cargos	=	26

3. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Corvivienda en el año 2020 se propone realizar un estudio de la estructura organizacional del personal de planta frente a las necesidades de la Entidad, con base en el objeto misional, los objetivos y metas establecidas por el gobierno nacional y distrital.

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

Manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de cargos de Corvivienda. Acuerdo 002 de 2017.



Corvivienda
CORPORACIÓN DE VIVIENDA SOCIAL - FONDO DE REFORMA URBANA
www.corvivienda.gov.co



5. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de Previsión del recurso humano, para los empleos del Fondo 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”.