



Corvivienda
CORPORACIÓN DE INTERÉS SOCIAL PARA EL SECTOR PÚBLICO
www.corvivienda.gov.co



**Salvemos Juntos
a Cartagena**

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO 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 ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO 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
CORPORACIÓN DE INTERÉS SOCIAL - FONDO DE VIVIENDA
www.corvivienda.gov.co



CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO.....	7
2. OBJETIVO GENERAL.....	7
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
4. ALCANCE	8
5. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MIPG)	8
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	9
7. SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	9
8. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	10
8.1. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	10
8.2. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL AREA DE TALENTO HUMANO.....	10
8.3. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	11
9. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	12
10. VALORES INSTITUCIONALES	12
11. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	12
12. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	17



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



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategia - Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano	10
Tabla 2. Planeación Estratégica de Talento Humano.....	11
Tabla 3. Planta de Personal	13
Tabla 4. Nombramientos Provisionales por Vacancia Definitiva.....	14
Tabla 5. Nombramientos Provisionales por Vacancia Temporal	14
Tabla 6. Nombramiento en Encargo por Vacancia Definitiva	14
Tabla 7. Cargos de Libre Nombramiento	15
Tabla 8. Personal en Carrera Administrativa.....	16



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



INDICE DE GRAFICAS

Grafica 1. Modelo Estratégico de Recursos Humanos	9
Grafica 2. Organigrama Corvivienda.....	13



Corvivienda
www.corvivienda.gov.co



INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

De este ejercicio se establece la estrategia que la entidad debe seguir para gestionar su Talento Humano en busca de sus objetivos estratégicos. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación incluye la definición de un sistema de monitoreo basado en indicadores, para determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: Misión, Visión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en la realización del propósito misional y en el logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad (Corvivienda), de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el plan estratégico institucional y el plan de Acción.

Mediante la gestión del talento humano del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital "CORVIVIENDA" se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal; se organiza la información sobre la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión, los cuales se relacionan a continuación:

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Permanencia: En este proceso se suscriben subprocesos tales como: capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, incentivos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.



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



Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos.



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



1. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 785 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las entidades pública.

- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, Define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Actualiza el plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.



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



2. OBJETIVO GENERAL

Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en desarrollo de los Planes, Programas y Proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios que hacen parte de la planta de personal del FONDO DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL “CORVIVIENDA”.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento al Plan de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos de la entidad.
- Dar cumplimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios de la entidad en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión de la entidad.
- Definir las acciones para los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la entidad.
- Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua en el Talento Humano de la entidad, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.



Corvivienda
CORPORACIÓN ESPECIAL DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA
www.corvivienda.gov.co



4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2020, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los Planes y Programas contenidos en el presente documento.

La planificación del recurso humano permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas facilitando la coherencia estratégica de las políticas y prácticas organizacionales con las prioridades de la entidad.



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



Salvemos Juntos
a Cartagena

1. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MIPG)

Es una herramienta estratégica que posibilita que la entidad logre articular sus diferentes acciones. La finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.

El éxito de la planeación estratégica del talento humano se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad (Misión, Visión, objetivos institucionales, Planes, Programas y Proyectos). Planear el talento humano es la capacidad de lograr que los requerimientos del personal estén al día y con sinergia para que adquieran valor permitiendo así una realimentación y mejoramiento constante en el proceso.

2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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



Grafica 1. Modelo Estratégico del Talento Humano



5. SISTEMA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

Para desarrollar la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través del siguiente sistema de gestión:



Tabla 1. Estrategia - Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano

6. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

8.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la

Entidad MISIÓN DE LA ENTIDAD

CORVIVIENDA es una entidad que construye comunidad desde el derecho fundamental a la vivienda digna, a la prosperidad y a un hábitat sostenible, en articulación con el sistema nacional de vivienda, apoyados siempre en la capacidad, vocación y entrega de nuestro recurso humano.



Corvivienda
CORPORACIÓN ESPECIAL DE INTERÉS SOCIAL - ENTIDAD DE DESARROLLO
www.corvivienda.gov.co



VISIÓN DE LA ENTIDAD

CORVIVIENDA para el año 2025 será la entidad líder en la gestión y ejecución de soluciones de vivienda de Interés social y de interés prioritario en el ámbito local, reconocidos a nivel regional y nacional como grandes promotores de desarrollo territorial sostenible y del bienestar social en Cartagena.

8.1. Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión del Talento humano con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan su desarrollo.

a. Misión de Gestión del Talento Humano

“Fortalecer la gestión y el desarrollo del personal, velando por mantener un clima laboral que fomente el trabajo en equipo, el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio, la excelencia y la mejora continua”.

b. Visión Gestión del Talento Humano

“En el año 2020 la Gestión del Talento Humano permitirá posicionar a Corvivienda como una empresa que promueve el desarrollo integral de sus funcionarios, a través de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de la comunidad”.

8.2. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano

La planeación de la Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en su aplicativo de gestión, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:



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



Salvemos Juntos
Cartagena

N°	Objetivo Específico	Responsable
1	Desarrollar el Plan de Bienestar social y de incentivos de Corvivienda	Dirección Administrativa/Lider del proceso de Gestión del Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo	Dirección Administrativa /Responsable del SGSST
3	Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.	Dirección Administrativa/ Líder proceso de Gestión del Talento Humano/Responsable
4	Desarrollar el Plan de vacantes	Dirección Administrativa/ oficina de Recurso humano
5	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de Corvivienda	Dirección Administrativa/oficina de Talento Humano
6	Desarrollar el Plan de prevision de recursos humanos.	Dirección Administrativa/Líder del proceso de Gestión del Talento Humano/ <small>Activar Windows Ve a Configuración de</small>

Tabla 2. Planeación Estratégica de Talento Humano



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



7. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- El interés general prevalece sobre el particular
- Es imperativo el cuidado de la vida en todas sus formas
- Los bienes públicos son sagrados
- La finalidad del estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población
- Servicio a la ciudadanía
- Rendir cuentas
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten

8. VALORES INSTITUCIONALES

- Honestidad
- Integridad
- Servicio
- Lealtad
- Responsabilidad
- Compromiso
- Respeto
- Tolerancia
- Justicia
- Eficiencia



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



**Salvemos Juntos
a Cartagena**

9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, se relacionan los cargos actuales de la Planta de Personal:

COD.	GRADO	CARGOS
039	61	Gerente
425	19	Sec. Ejecutiva
487	1	Operario
009	55	Director Administrativo
440	13	Secretaria
440	13	Secretaria
201	45	Tesorero
222	45	Profesional Especializado
009	55	Director Técnico
440	13	Secretaria
219	41	Profesional Universitario
314	21	Técnico
115	55	Jefe de Oficina Asesora Jurídica
219	41	Profesional Universitario
219	33	Profesional Universitario
440	13	Secretaria
222	45	Profesional Especializado
222	45	Profesional Especializado
006	55	Jefe de Oficina Asesora de Control Interno
115	55	Jefe de Oficina de Planeación
219	41	Profesional Universitario
314	21	Técnico

Tabla 3. Planta de Personal



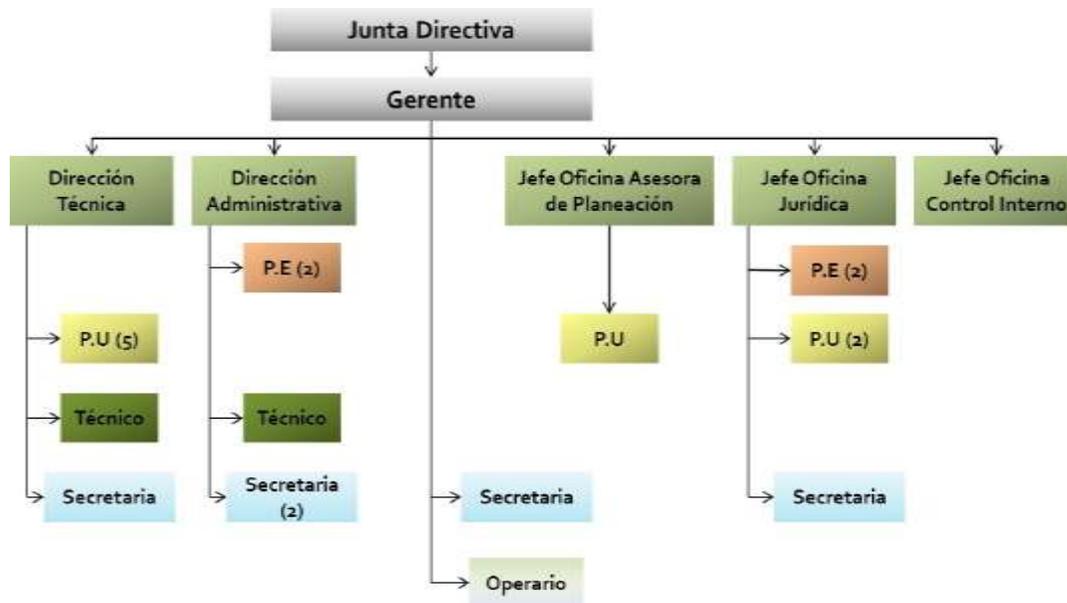
Corvivienda
www.corvivienda.gov.co



Salvemos Juntos
a Cartagena

Planta de cargos: 26 funcionarios

El Organigrama de la entidad está estructurado de la siguiente forma:



Grafica 2. Organigrama Corvivienda



Corvivienda
www.corvivienda.gov.co



SITUACION ADMINISTRATIVA DE PERSONAL – AÑO 2020 NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES POR VACANCIA DEFINITIVA

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
Secretaria	ELVIA ROSA PAEZ GUERRERO	Agost.08/2005
Profesional Universitario	DOLORES CAMPILLO TORRES	Agost.23/2005
Profesional Especializado	SOHARA RESTREPO CARRILLO	Abril 03/2007
Operario	JOSE MANUEL PIMENTEL PAJARO	Mayo15/2007
Profesional Universitario	GERLINE IMBETT RICARDO	Mayo 20/2008
Profesional Especializado	MARIA TERESA HERAZO MAYA	Agosto 08/2014
Profesional Universitario	MARYURIS MILENA MONROY OCHOA	Junio 24/2015
Profesional Universitario	MAURICIO DE LA TORRE ORTIZ	Mayo 09/2019

Tabla 4. Nombramientos Provisionales por Vacancia Definitiva

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

Tabla 5. Nombramientos Provisionales por Vacancia Temporal



Corvivienda
www.corvivienda.gov.co



Salvemos Juntos
a Cartagena

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)

Tabla 6. Nombramiento en Encargo por Vacancia Definitiva

CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO – AÑO 2020

CARGO	NOMBRE	FECHA DE INICIO
Gerente	NESTOR CASTRO CASTAÑEDA	Enero 7 de 2020
Director Administrativo	CYNTHIA SERPA MAITAN	Enero 23/2019
Director Técnico	MIGUEL RAMON MENDES PAREDES	Abril 01 de 2017
Jefe Oficina Asesora Jurídica	ISABEL MARIA DIAZ MARTINEZ	Sept.16/2013
Jefe Oficina Asesora de Control Interno	ERNESTO JAVIER CAMACHO DIAZ	Ene. 02 de 2018
Jefe Oficina Asesora de Planeación	JOSÉ ANSELMO CASTAÑO CARABALLO	Enero 25/2019
Tesorero	PEDRO CARLOS RUIZ PRENS	Febrero 01/2019

Tabla 7. Cargos de Libre Nombramiento



Corvivienda
COMPROMISO CON LA VIVIENDA SOCIAL Y LA REFORMA URBANA
 www.corvivienda.gov.co



**PERSONAL INSCRITO EN CARRERA ADMINISTRATIVA
 – AÑO 2020**

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
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

Tabla 8. Personal en Carrera Administrativa

La planta de cargos de la entidad cuenta con un 73 % de mujeres (19) y un 27% (7) de hombres, con lo cual se está superando el porcentaje mínimo de mujeres requerido por la ley.



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



Situación administrativa de cargos de Carrera

Nombramientos en Provisionalidad	=	10
Nombramientos por Encargo	=	02
Nombramientos en Carrera	=	07
Libre Nombramiento y Remoción	=	07
Total Planta de cargos		26

VALOR NÓMINA MENSUAL – AÑO 2020

Valor nómina mes: \$156'156.134.00

Forma de pago : Mensual (personal de planta contrato)

10. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Auditorias de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

Nota: Los documentos de las herramientas de seguimiento, se encuentran establecidos en los diferentes subprocesos de la oficina de Recursos Humanos de la Dirección Administrativa de la entidad.