

## PLAN INSTITUCIONAL VACANTES 2024

FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL "CORVIVIENDA"

FECHA ELABORACIÓN DÍA: 29 MES: MARZO AÑO: 2024

PLANEACIÓN ESTRATÉGICO												PROGRAMADOR DE ACTIVIDADES					ARTICULACIÓN MIPG				POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS				
No.	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PESO	ACTIVIDADES	META	UNIDAD DE MEDIDA	PROGRAMACIÓN META			DEPENDENCIA RESPONSABLE	OBSERVACION O RELACIÓN DE EVIDENCIA	I	II	III	IV	RESPONSABLE	DIMENSIONES DE MIPG	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	PROCESO ASOCIADO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	RIESGOS ASOCIADOS AL PROCESO	CONTROLES ESTABLECIDOS PARA LOS RIESGOS		
								ACTIVIDAD	DESDE	HASTA			FRECUENCIA	Trim.	Trim.	Trim.								Trim.	ACTIVIDAD
								META	DESDE	HASTA			FRECUENCIA	Trim.	Trim.	Trim.								Trim.	ACTIVIDAD
1	CONDICION DE EFICACIA EN LA COMUNICACIONES ENTRE LA CNSC Y CORVIVIENDA	Porcentual	Informar en la Entidad De La existencia de una vacancia definitiva por concepto de pension de vejez o retiro del servicio	25%	Realizar acto administrativo actualizado que incluya el perfil del cargo del Profesional Universitario vacante definitiva dirigido a la gerencia	1	COMUNICACIONES , MEMORANDO, RESOLUCION	FEB	MAR	Anual	Direcion Administrativa y financiera	COMUNICACIONES , MEMORANDO, RESOLUCION	1					1. Talento Humano 2. Direccionamiento Estrategico y Planeación 5.informacion y comunicacion	1 TALENTO HUMANO 1.2 INTEGRIDAD 2.1. PLANEACION INSTITUCIONAL 5.1 TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar Planes, Programas y Proyectos relacionados con la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, desempeño, clima laboral 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"	POSIBLE ENCARGO DE UN FUNCIONARIO QUE NO CUMPLA CON LOS REQUISITOS DEL CARGO VACANTE SEGUN MANUAL DE FUNCIONES 2020	Implementar el procedimiento de encargo o nombramiento según sea el caso tal como se identifica en el manual de procesos y procedimientos. (REALIZAR LISTA DE CHEQUEO CLARA DE LOS REQUISITOS MINIMOS PARA LA OCUPACION DEL CARGO DE PROFESIONAL UNIVERSITARIO VACANTES EN CASO DE NO TENER LA INFORMACION DE LUSTAS		
					Realizar reporte institucional en pagina web, cartelera o correo institucional informando de la vacante definitiva actual e información de la nueva provisionalidad en caso de existir una	1	COMUNICACIONES , MEMORANDO, RESOLUCION	FEB	JUN	semestral	MEMORANDO OFICIAL O REPORTE EN PLATAFORMA CNSC	1												1. Talento Humano 2. Direccionamiento Estrategico y Planeación 5.informacion y comunicacion	1 TALENTO HUMANO 1.2 INTEGRIDAD 2.1. PLANEACION INSTITUCIONAL 5.1 TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION
2	CONDICION DE EFICACIA EN LA PUBLICACION Y SOCIALIZACION DE LISTA DE ELEGIBLES CONCURS O DE MERITOS	Porcentual	Lista de elegibles y nombramiento en periodo de prueba de personal que haya ganado el concurso de mérito.	25%	socialización de lista de legibles definido por la empresa que gana la licitación para el desarrollo del concurso	1	ACTO ADMINISTRATIVO DE LISTA DE ELEGIBLES	MAR	JUN	Anual	CNSC	ACTO ADMINISTRATIVO (RESOLUCIÓN)	1					1. Talento Humano 2. Direccionamiento Estrategico y Planeación 5.informacion y comunicacion	1 TALENTO HUMANO 1.2 INTEGRIDAD 2.1. PLANEACION INSTITUCIONAL 5.1 TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar Planes, Programas y Proyectos relacionados con la Gestión del Talento Humano que contribuyan al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, desempeño, clima laboral 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"	Posible perdida de talento humano contratista de la entidad por temas presupuestales en la proyección de la planta temporal de empleos no sean estrictamente necesarios para el desarrollo misional de la entidad	Identificar según los objetos contractuales, manual de funciones, mapa de procesos de la entidad y proyectos actuales la necesidad real de colaboradores en la entidad así como sus funciones específicas.		
					Socialización de listado de personas en lista de legibles para los cargos en concurso de Corvivienda	1	COMUNICACIONES	ABR	JUN	Anual	DirecionAdministrativa y financiera	Memorando interno, Correo institucional	1												

