

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2020**

**DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO**

**CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR  
DEL VALLE  
ENERO DE 2020**

## **1. OBJETIVO**

Informar la provisión del talento humano, con el fin de cubrir las necesidades de la Organización en torno al Planta aprobada 2020 en el acuerdo No 393 de 2019 aprobada en la sección de Junta Directiva 347 del 30 de agosto "Por medio del cual se establece la Planta Global de cargos de Servidores Públicos del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle y se dictan otras disposiciones"

### **1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las necesidades de Direcciones y Áreas en torno al recurso humano.
- Mencionar la metodología para la provisión de las vacantes.
- Determinar los mecanismos para la adecuada provisión de las vacantes.

## **2. ALCANCE**

El Plan Anual de Vacantes de la Dirección de Desarrollo Humano está definido para llevarse a cabo y ser aplicado a corto y mediano plazo de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de las Direcciones y Áreas que conforma la Organización, considerando la forma de provisión, los retiros, vacantes identificadas para el periodo anual y el presupuesto aprobado.

## **3. DEFINICIONES**

### **3.1. CLASIFICACIÓN DE CARGOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES**

De acuerdo con la Resolución No. 185 de agosto de 2018 "*Por medio de la cual se adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle LTDA. – CDAV*" y el Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los cargos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, 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 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 de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

### **3.2 APOORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ORGANIZACIÓN**

La gestión de la Dirección de Desarrollo Humano se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos determinando políticas y prácticas que incorporen principios de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. Por tal motivo se diseña el Plan Anual de Vacantes como una herramienta que permita visualizar de manera integral, efectiva y objetiva la provisión de cargos, de la planta de trabajadores garantizando el recurso humano encargado de adelantar las actividades y compromisos que se adquieran en las Direcciones y Áreas para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Organización.

Dicho de esta manera es pertinente mencionar que el Plan Anual de Vacantes le aporta al Objetivo Estratégico 06: Fortalecer el Talento Humano y la Línea 5: Implementar un modelo por competencias, por cuanto un equipo humano comprometido y competente permite cumplir con la misión y visión de la Organización.

El Plan Anual de Vacantes, por ende, contiene la información de los cargos a proveer de acuerdo con la Planta aprobada 2020 a través de la metodología establecida en el “**Instructivo de Selección y Vinculación de Personal**” IT-GH-08. El plazo para ejecutar este Plan es anual.

## **4. RESPONSABILIDADES**

El responsable del Plan Anual de Vacantes corresponde al Director de Desarrollo Humano del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle o quien haga sus veces.

## 5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

En cumplimiento del Capítulo 4° del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES" El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará cumpliendo la siguiente metodología:

Atendiendo el artículo 1° del Decreto 612 de 2018 el director de Desarrollo Humano o a quien éste designe, publicará a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos vacantes.

### 5.1 REPORTE DE VACANTES

La planta de personal se encuentra distribuida jerárquicamente en diferentes niveles y grados, para ello la Organización cuenta con un Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales que refleja los cargos definidos mediante la Resolución 185 de agosto de 2018 y se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

realizados los ajustes se evidencia la siguiente información:

NIVEL	NOMENCLATURA DEL CARGO	GRADO	VACANTE	DIRECCION
DIRECTOR	DIRECTOR	1	1	JURIDICA
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	2	DESARROLLO HUMANO OPERATIVA/REVISIÓN
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	2	TECNOLOGÍA OPERATIVA
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	2	5	OPERATIVA
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	3	1	OPERATIVA
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	1	TECNOLOGÍA
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	7	1	TECNOLOGÍA
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	2	1	ADMINISTRATIVA (SERVICIOS GENERALES)
<b>TOTAL</b>			<b>14</b>	

Fuente: Elaboración Dirección de Desarrollo Humano

Nivel	Cantidad de vacantes
Directivo	1
Profesional	4
Técnico	8
Asistencial	1
<b>Total</b>	<b>14</b>

Fuente: Elaboración Dirección de Desarrollo Humano

Distribuidas de la siguiente manera:

- Un (1) Director Grado 1, para la Dirección Jurídica.
- Dos (2) Profesionales Universitarios Grado 2, uno (1) para la Dirección de Desarrollo Humano y uno (1) para la Dirección Operativa en el Área de Revisión de Vehículos.
- Dos (2) Profesionales Universitarios Grado 4, uno (1) para la Dirección Operativa, en el Área de Formación, Habilitación y Evaluación de Conductores, específicamente para Escuela en el perfil de CALE y uno (1) para la Dirección de Tecnología.
- Cinco (5) Técnicos Operativos Grado 2, para la Dirección Operativa, una (1) para escuela en el cargo de Instructor, dos (2) para evaluación como capacitador y dos (2) para Apoyo a los Organismos de Tránsito.
- Un (1) Técnico Operativo Grado 3, para la Dirección Operativa, en el Área de Formación, Habilitación y Evaluación de Conductores, específicamente para Escuela en el perfil de CALE.
- Un (1) Técnico Administrativo Grado 7, para la Dirección de Tecnología.
- Un (1) Técnico Administrativo Grado 2, para la Dirección de Tecnología en el Área de Gestión Documental.
- Un (1) Asistencial Grado 2, para la Dirección Administrativa en el Área de Servicios Generales.

#### REFERENCIAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). Lineamientos para la Elaboración del Plan De Vacantes. Recuperado de: [http://www.funcionpublica.gov.co/noticias//asset\\_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboraciondel-plan-anual-de-empleos-vacantes?from=2018/02](http://www.funcionpublica.gov.co/noticias//asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboraciondel-plan-anual-de-empleos-vacantes?from=2018/02)



**REINALDO TORRES TELLO**  
Director de Desarrollo Humano



**CARLOS ALBERTO SANTACOLOMA H.**  
Gerente

