

	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 26/01/2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. 2024	Versión: 1
		Pág.: 1 de 4

PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo:

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo principal informar sobre las necesidades de talento humano y establecer estrategias para cubrir las vacantes en el próximo año, garantizando la eficiencia operativa y el logro de los objetivos organizacionales del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las necesidades de Direcciones y Áreas en cuanto al recurso humano.
2. Describir la metodología para la provisión de vacantes.
3. Determinar los mecanismos para la adecuada provisión de vacantes.

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.

1. Contexto Organizacional:

1.1 MISIÓN

El Centro de Diagnóstico Automotor del Valle – CDAV promueve una cultura de movilidad, seguridad vial y sostenibilidad, a través de la formación y evaluación de la capacidad de conducción, revisión del estado de los vehículos, servicios y programas de tránsito y transporte.

1.2 VISIÓN

Ser la empresa referente en el Suroccidente Colombiano en la prestación de servicios de apoyo a la movilidad y seguridad vial, reconocida por su sostenibilidad, ética y generación de valor a los grupos de interés.

1.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 26/01/2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. 2024	Versión: 1
		Pág.: 2 de 4

El Plan Estratégico vigencia 2024-2030 esta compuesto por tres objetivos estratégicos; Aumentar el Valor de la Empresa, Cocrear para la Sostenibilidad y Mejor Sitio Público para Trabajar, en conjunto los objetivos estratégicos cuentan con 10 líneas estratégicas que le aportan al cumplimiento de los objetivos.

2. CLASIFICACIÓN DE CARGOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la Resolución No. 400 de diciembre 30 de 2022 y el Decreto 1083 de 2015, los cargos se clasifican en:

- **Nivel Directivo:** Funciones de dirección general, formulación de políticas y adopción de planes.
- **Nivel Profesional:** Ejecución de conocimientos profesionales con funciones de coordinación, supervisión y control.
- **Nivel Técnico:** Desarrollo de procesos técnicos misionales y de apoyo.
- **Nivel Asistencial:** Ejercicio de actividades de apoyo y complementarias.

2.1 APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 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 No 3 "Mejor sitio público para trabajar", por cuanto un equipo humano comprometido y competente permite cumplir con la misión y visión de la Organización.

	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 26/01/2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. 2024	Versión: 1
		Pág.: 3 de 4

El Plan Anual de Vacantes, por ende, contiene la información de los cargos a proveer de acuerdo con la Planta aprobada para el 2024 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.

El responsable del Plan Anual de Vacantes corresponde a la Directora de Desarrollo Humano del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Ltda o quien haga sus veces.

3. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

En cumplimiento al 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.

3.1 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal está conformada por un total de 118 empleos, distribuidos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.

Con relación a la planta permanente, a continuación, se señalan las vacantes discriminadas por cada nivel jerárquico, según su naturaleza con información complementaria como la dirección a la que corresponde, la nomenclatura y grado.

NIVEL	NOMENCLATURA DEL CARGO	GRADO	VACANTE	DIRECCION
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	1	OPERATIVA
TECNICO	INSTRUCTOR	2	1	OPERATIVO
TOTAL			2	

NIVEL	CANTIDAD DE VACANTES
Directivo	0
Profesional	1
Técnico	1
Asistencial	0
Total	2

	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 26/01/2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. 2024	Versión: 1
		Pág.: 4 de 4

Distribuidas de la siguiente manera:

- Un (1) Profesional Universitario Grado 2, para la Dirección Operativa en el Área de Revisión de vehículos.
- Un (1) Técnico Operativo Grado 2, para la Dirección Operativa en el Área de Formación, Habilitación Y Evaluación De Conductores.

En constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Santiago de Cali, a los veintiséis (26) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024).



BELSY MABEL MONTAÑA HERRERA
Directora de Desarrollo Humano



JAIME CARDENAS TOBÓN
Gerente

Elaboró: Ivonne Marin Lozano -Profesional Universitario grado 3. *ml.*