

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		19-01-2024	Página 1 de 4

1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El objetivo del Plan Anual de Vacantes es Informar la provisión del talento humano, con el fin de cubrir las necesidades del Centro Diagnóstico Automotor de Cúcuta LTDA. – CEDAC, en torno al Planta actual.

Sus objetivos específicos se enfocan en:

- 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.

El Plan Anual de Vacantes del CEDAC Ltda., está definido para llevarse a cabo y ser aplicado a corto y mediano plazo de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de los diferentes procesos que conforman el CEDAC, considerando la forma de provisión, los retiros, vacantes identificadas para el período anual y el presupuesto aprobado.

1.1 CLASIFICACIÓN DE CARGOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

De al manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor de Cúcuta Ltda 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 Asesor.** Agrupa los empleos que corresponden funciones de asesorar, aconsejar, acompañar a la alta dirección en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas y planes generales de la entidad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		19-01-2024	Página 2 de 4

- **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.

1.2. APOORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ORGANIZACIÓN

La Gerencia y el área de talento humano (si hubiese), en este caso, secretaria de gerencia, 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 oficiales, garantizando el recurso humano encargado de adelantar las actividades y compromisos que se adquieran en los diferentes procesos, para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del CEDAC Ltda.

Dicho de esta manera es pertinente mencionar que el Plan Anual de Vacantes le aporta al Plan Estratégico del CEDAC, ya que, dentro de sus factores de éxito, especifica la importancia del: Equipo de Trabajo Competente y Comprometido y en su objetivo estratégico, direcciona la Gestión del Capital Humano y del Conocimiento, como herramienta fundamental para dar cumplimiento a los objetivos trazados por el CEDAC.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		19-01-2024	Página 3 de 4

El Plan Anual de Vacantes, por ende, contiene la información de los cargos a proveer de acuerdo con la Planta actual, a través de la metodología establecida en el "**Instructivo de Selección y Vinculación de Personal**". El plazo para ejecutar este Plan es anual. Es de especificar, que a la fecha, mes de Febrero del 2024, no hay vacantes dentro del CEDAC Ltda.

El responsable del Plan Anual de Vacantes corresponde a la secretaria de Gerencia, cuyo proceso tiene funciones de talento humano o el jefe de talento humano (si lo hubiese), del Centro de Diagnóstico Automotor de Cúcuta Ltda o quien haga sus veces.

1.3 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

En cumplimiento del Capítulo 4º 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 1º del Decreto 612 de 2018, la secretaria de gerencia o jefe de talento humano (si lo hubiese), publicará a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos vacantes.

1.4 REPORTE DE VACANTES

La planta de personal se encuentra distribuida jerárquicamente en diferentes niveles, cuenta con un total de 19 trabajadores de planta; para ello el CEDAC, cuenta con un Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales que refleja los cargos definidos y funciones específicas. A continuación, se relacionan los 19 cargos de planta del Centro Diagnóstico Automotor de Cúcuta – Ltda.

Nº	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CARGO	VACANTES
ADMINISTRATIVOS			
1	MAIRA ALEJANDRA LOPEZ TARAZONA	GERENTE	0
2	GERMAN SOTO VERGEL	JEFE DE CONTABILIDAD	0
3	JORDAN OSWALDO CARDENAS DAZA	SECRETARIO DE GERENCIA	0
4	GUSTAVO ALFONSO MORALES SANCHEZ	OFICINISTA I	0
5	ADRIANA LIZCANO	OFICINISTA II	0

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	Versión:
		CEDAC - GTH-PL-01	1.0
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha:	Página:
		19-01-2024	Página 4 de 4

6	CARLOS ARTURO ANAYA	MANTENIMIENTO	0
7	EUNICE MATEUS	SERVICIOS GENERALES	0
8	ZANDER DE JESUS BALLESTEROS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO-SST	0
OPERATIVOS			
9	DIEGO SNEIDER PEREZ RUDA	DIRECTOR TECNICO	0
10	MARTIN JAVIER DIEZ CONTRERAS	DIRECTOR TECNICO SUPLENTE	0
11	MARLY YESENIA CONTRERAS	CAJA- AUX ADMINISTRATIVO	0
12	RUTH MARISOL LONDOÑO	ATENCIÓN AL USUARIO	0
13	MAURICIO CONTRERAS HIGUERA	OPERARIO TECNICO	0
14	ALEXANDER ANGARITA	OPERARIO TECNICO	0
15	JAMES HARBISON VERGEL CORREA	OPERARIO TECNICO	0
16	FREDDY AUGUSTO BALMASEDA	OPERARIO TECNICO	0
17	WILMER ALEXANDER SANCHEZ VALENCIA	OPERARIO TECNICO	0
18	VICTOR JULIO OMAÑA GUTIERREZ	OPERARIO TECNICO	0
19	JEAN ROLANDO GONZALEZ SOTO	OPERARIO TECNICO	0

1.5 REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública 2012. Lineamientos para la Elaboración del Plan Anual de Vacantes. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboración-del-plan-anual-de-empleos-vacantes

En constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de San José de Cúcuta, a los veintisiete (20) días del mes de Enero del año dos mil veinticuatro (2024).

ELABORÓ:	REVISÓ:		APROBÓ:
			
JORDAN ASESOR TALENTO HUMANO	JULIETH SALCEDO CABALLERO ASESORA PLANEACIÓN Y GESTIÓN	MARTHA JAIMES ASESORA CONTROL INTERNO	MAIRA ALEJANDRA LOPEZ GERENTE
FECHA: 20/01/2024	FECHA: 25/01/2024	FECHA: 25/01/2024	FECHA: 26/01/2024