



## **PLAN ANUAL DE VACANTES 2022**

### **CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CALDAS**

**2022**



## **1 OBJETIVO**

El plan anual de vacantes del Centro de Diagnóstico de Caldas tiene como objetivo principal identificar las vacantes de planta de personal de acuerdo a las necesidades y factores relacionados con el cumplimiento de los requisitos de pensión. Y de acuerdo al estudio técnico de rediseño institucional del Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas que incrementa la planta de personal y que se aprobó por parte de la junta directiva según acta No 200 de fecha 27 de enero de 2020.

### **1-1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer las necesidades de la planta de personal en cada una de sus áreas.
- Establecer los mecanismos adecuados para definir la provisión de las vacantes.
- Determinar la metodología para la provisión de las vacantes.

## **2 ALCANCE**

El presente plan anual de vacantes está organizado a corto y mediano plazo de acuerdo a las necesidades presentes y futuras de las áreas que conforman el CDA de Caldas teniendo en cuenta las estimaciones de costos de personal establecidos en el presupuesto de funcionamiento que fue aprobado.

## **3 DEFINICIONES**

### **3.1. EMPLEO PÚBLICO**

El Decreto 770 de 2005 en su artículo 2° define el empleo público como «el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado».

Así mismo, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.



### **3.2. CLASIFICACION DE LOS CARGOS SEGUN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES**

De acuerdo al manual de funciones del CDA Caldas que se aprobó según acta No 200 de fecha 27 de enero de 2020 *“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 de Caldas. CDA”* 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 cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

**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.

### **3-3 APORTES AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ORGANIZACIÓN.**

El plan anual de vacantes es una herramienta que tiene como propuesta estructural mantener actualizada la información de los cargos vacantes del CDA de Caldas, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal.



El plan anual de vacantes le aporta al objetivo estratégico al fortalecimiento del talento humano en lo referente a implementación de un modelo por competencias que le permitirá cumplir con los objetivos misionales de la entidad.

#### 4 LA RESPONSABILIDAD

La responsabilidad del plan anual de vacantes corresponde al director del área de talento humano del centro de diagnóstico automotor de Caldas o quien haga sus veces.

#### 5 METODOLOGIA DE PROVISION.

En cumplimiento del capítulo 4° del documento expedido por el Departamento Administrativo de la función pública – DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION 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 del área de talento humano o a quien este designe, publicara a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos vacantes.

##### 5.1. REPORTE DE VACANTE.

La planta de personal del Centro de Diagnóstico Automotor CDA de Caldas está compuesta por 6 empleados públicos y 14 empleados oficiales y se encuentra conformada de la siguiente forma:

- Uno (1) director grado 17 (Gerente)
- cinco (5) profesionales Universitarios grado 11 distribuidos de la siguiente forma: uno (1) en la dirección de mercadeo, dos (2) en la dirección técnica, uno en la dirección de sistemas, uno (1) en contabilidad.
- Siete (7) técnicos operativos calificados grado 10.
- Seis (6) Auxiliares administrativo grado 16; Uno (1) en el área contable y financiera, uno (1) en la secretaria de gerencia, Tres (3) en el área de caja y uno (1) en la mensajería
- Uno (1) Auxiliar administrativa grado 5 para servicios Generales

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NIVEL	EMPLEADOS
Gerente	0015	17	Directivo	1
Profesional Universitario	2044	11	Profesional	5
Auxiliar Administrativo	4044	16	Asistencial	



				6
Operario Calificado	4169	10	Asistencial	7
Auxiliar de Servicios Generales	4064	05	Asistencial	1

Con la elaboración del estudio técnico de rediseño que aprobó la junta directiva según acta No 200 del 27 de enero de 2020 la nueva planta de personal quedó establecida de la siguiente manera. Veinticinco (25) empleos totales, de los cuales once (11) son empleados públicos y catorce (14) son trabajadores oficiales.

- Uno (1) director grado 17 (Gerente)
- Uno (1) Profesional especializado grado 14 para la dirección administrativa.
- Siete (7) profesionales Universitarios grado 11; uno (1) para la dirección comercial, dos (2) para la dirección técnica, uno (1) para la dirección de sistemas, uno (1) para control interno, uno (1) para talento humano, uno (1) para contabilidad
- Diez (10) técnicos operativos calificados grado 10.
- Cinco (5) Auxiliares administrativo grado 16; Dos (2) para el área contable y financiera, uno (1) para la secretaria de gerencia, Dos (2) para el área de caja.
- Uno (1) Auxiliares administrativa grado 5 para servicios Generales.



Nomenclatura del cargo	Código	Grado	Empleados	Vacante	Dirección
gerente	0015	17	1		
profesional especializado		14	1	1	Dirección Administrativa
profesional universitario	2044	11	7	2	uno para control interno, uno para talento humano,
operarios calificados	4169	10	10	3	todos para el área operativa de pista
auxiliar administrativo	4044	16	5		
auxiliar de servicios generales	4064	5	1	1	Servicios generales

Nivel	Cantidad de Vacantes
Profesional	3
Técnico	3
Auxiliar	1
Total	7

Las vacantes que se van a requerir en el Centro de Diagnóstico Automotor de Caldas para el año 2022 son el resultado del incremento de la planta de personal de acuerdo al estudio técnico que se elaboró en el año 2019; cómo se puede observar se requiere un profesional especializado para el área de la dirección administrativa, se requieren dos profesionales universitarios uno para el área de control interno y otro para el área de recursos humanos, así mismo se requieren tres operarios calificados para el área técnica de pista. Adicional a estos cargos se requiere de un exiliar de servicios generales.

Es de aclarar que las vacantes previstas para la vigencia del 2021 no se pudieron suplir por encontrarnos en etapa de implementación del rediseño institucional desarrollado en el 2019, por lo tanto se programa para la vigencia 2022 la previsión de estos cargos.