



PLANES OFICIALES

PLAN ANUAL DE VACANTES

CODIGO: PLN-GH-005

VERSIÓN 2

FECHA: 22/11/2024

ELABORÓ/ACTUALIZÓ	Andrés Maldonado Maldonado Profesional Gestión Humana	Fecha: 22/11/2024 FIRMA 
REVISÓ	Carlos Andrés Franco P Subdirector Excelencia y sostenibilidad	Fecha: 26/11/2024 FIRMA 
APROBÓ	Virmar Yessid David Valle Subdirector Administrativo y Financiero	Fecha: 27/11/2024 FIRMA 

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN/CONTROL DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
1	Creación del documento	23/02/2023
2	Cambio de planta total aprobada, distribución de cargos por niveles, vacantes por nivel, encargos por nivel y descripción de proceso de selección.	22/11/2024

INDICE

1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. METODOLOGÍA.....	4
4. RESPONSABILIDADES.....	4
5. DESARROLLO DEL PLAN.....	4
5.1 PLANTA ACTUAL	4
5.2 VACANTES	5
5.3 ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN	6
5.3.1 Encargos.....	6
5.3.2 Traslados.....	6
5.3.3 Proceso de selección.....	6

1. OBJETIVO

Identificar las necesidades del Talento Humano requerido por la Corporación Ruta N Medellín, de acuerdo con su planta de personal vigente, con el fin de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que tiene la corporación.

2. ALCANCE

El presente plan aplica a todas las vacantes existentes en la Corporación Ruta N Medellín inicia con la detección de una vacante y finaliza con la apertura del proceso de selección.

3. METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”. Se adopta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes.

4. RESPONSABILIDADES

Equipo de Gestión humana

- Elaborar y publicar en la página Web el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias definitivas en la planta de personal.

5. DESARROLLO DEL PLAN

5.1 PLANTA ACTUAL

La estructura de la planta de personal de la Corporación Ruta N Medellín fue definida por la Junta Directiva con un número total de 61 empleos, distribuidos así:

NOMBRE DEL CARGO	PLAZAS
Director Ejecutivo Nivel 6	1
Directores Nivel 5	4
Subdirectores Nivel 4A	5
Líderes Nivel 4B	9
Profesionales Nivel 3	26
Profesionales Nivel 2	10
Tecnólogos Apoyo Administrativo Nivel 1	6
TOTAL PLANTA DE PERSONAL	61

5.2 VACANTES

Vacancia definitiva: aquellos cargos que no cuentan con un empleado titular. La provisión definitiva de las vacantes de los empleos de carrera administrativa debe adelantarse a través de concurso de mérito.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos¹:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por no superación del período de prueba
3. Por finalización de contrato con o sin justa causa
4. Por estar gozando de pensión.
5. Por declaratoria de abandono del empleo
6. Por muerte
7. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
8. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal: se produce cuando el titular de un empleo se encuentra en una situación administrativa que conlleva la separación temporal del mismo. La vacancia temporal en un empleo se presenta en los siguientes eventos²:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
5. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

Para la fecha de construcción de este informe la Corporación cuenta con 11 vacantes en su planta de personal, distribuidas así:

NOMBRE DEL CARGO	PLAZAS
Director Ejecutivo Nivel 6	0
Directores Nivel 5	1
Subdirectores Nivel 4A	0
Líderes Nivel 4B	2
Profesionales Nivel 3	3
Profesionales Nivel 2	2
Tecnólogos Apoyo Administrativo Nivel 1	3
TOTAL VACANTES	11

¹ Se relacionan los que aplican a Ruta N dada su naturaleza

² Se relacionan los que aplican a Ruta N dada su naturaleza

Vacancia futura: se proyecta cuando se identifican trabajadores en etapa pre-pensional y se activan en el programa de retiro laboral. Para 2024 NO se proyecta una vacancia futura de esta Naturaleza

5.3 ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

5.3.1 Encargos

Algunas de las vacantes definitivas se han cubierto bajo la modalidad de Encargo, encontrándose en esa situación administrativa los siguientes cargos:

NOMBRE DEL CARGO	PLAZAS
Líderes Nivel 4B	2
ENCARGOS	2

5.3.2 Traslados

Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares

5.3.3 Proceso de selección

Los cargos vacantes deberán ser provistos de manera definitiva a través de lo dispuesto en los estatutos de la Corporación y se hace referencia a la facultad nominativa de la Junta o del Director Ejecutivo (Cumpliéndose con los criterios de idoneidad) o bajo procesos de selección a través de la modalidad de meritocracia, incluyendo la provisión definitiva de los cargos provistos en modalidad de encargo y de las vacancias generadas por los traslados internos.