




PLANES OFICIALES

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CODIGO: PLN-GH-003

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
001	Nuevo Documento	25/11/2022
02	Organigrama, distribución de la planta, vacantes, requerimientos de perfil, indicadores, planta por nivel y por género.	22/11/2024

INDICE

1. OBJETIVO	5
2. ALCANCE	5
3. REFERENCIAS	5
4. DESARROLLO	6
4.1 Metodología	6
4.2 Análisis de la planta de personal	7
4.2.1 Distribución de la planta	8
4.2.2 Requerimientos de perfil	8
4.2.3 Indicadores principales de poblamiento	9
4.2.4 Distribución de cargos por género	10
4.2.5 Vacantes por Nivel	10
4.3 Medidas de cobertura necesidades personal	10
4.4 Medidas de equidad en la provisión de empleo	11
5. INDICADORES DEL PLAN	11

INTRODUCCIÓN

Según Chiavenato (2002) la planeación de recursos humanos es el proceso de decisión relacionado con los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado periodo, esto incluye la tarea de definir con anticipación la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para realizar la acción organizacional futura, basado todo en la demanda y la oferta de trabajo.

La planeación de recursos humanos contribuye esencialmente al proceso de prestación de servicios en la medida que aporta el capital intelectual y las competencias profesionales requeridas para cumplir los objetivos misionales y estratégicos, permitiendo el alcance de los resultados esperados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la incidencia y la importancia que tiene el talento humano en el funcionamiento de cualquier empresa, **la Corporación Ruta N Medellín** presenta un estudio de suficiencia y planeación del personal, en el que se tiene en cuenta los requerimientos normativos, las particularidades de los procesos y las condiciones actuales de la organización en materia de Planta de Personal.

1. OBJETIVO

Determinar la disponibilidad de personal para garantizar la asignación del talento humano requerido para la prestación de los diferentes servicios, ofrecidos por la Corporación Ruta N Medellín de manera que sea suficiente para satisfacer las necesidades, de acuerdo con el análisis de la capacidad operativa, la oferta-demanda y los proyectos claves de la entidad, propiciando el logro de los objetivos organizacionales a través de una gestión eficiente del talento humano, asegurando la oportuna selección de personal que cumpla con el perfil y las competencias requeridas, para el óptimo desempeño.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Ruta N Medellín y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

3. REFERENCIAS

- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 1800 de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
- Decreto 2365 de 2019. Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1º de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

- Criterio Unificado Provisión de Empleos Públicos mediante encargo y Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo, CNSC: Ponente: Comisionado Frídole Ballén Duque. Fecha de sesión: 13 de agosto de 2019.

4. DESARROLLO

4.1 Metodología

La metodología aplicada para el plan de previsión de recurso humano de la Corporación Ruta N Medellín es la de **Necesidades Futuras**: una técnica sistemática que se hace estudiando las razones existentes entre niveles de actividad y número de empleados o entre las cantidades de dos tipos de empleados, proyectando luego las necesidades futuras en función de los cambios en niveles primarios de actividad o en el número de empleados.

Se puede con esto determinar si habrá o no aumento de productividad que obedezca a nueva tecnología, mejores métodos de trabajo, cambios en la estrategia y/o factores macrosociales, políticos o económicos que generen movilización en la planta.

En la proyección debe preverse esta clase de cambios, y cualquier factor que pueda aumentar la complejidad del trabajo y reducir la cantidad de tareas que pueda manejar una persona.

Así las cosas, se definen las necesidades futuras de la Corporación a partir de la planta de personal actual y sus vacancias definitivas.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas: 1. Análisis de las necesidades de personal, 2. Análisis de la disponibilidad de personal y 3. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

El área de gestión humana serán responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico; sin embargo, debe contar con el apoyo de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de área. Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia.
- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- La planta de personal de la entidad.
- Diagnósticos de riesgo psicosocial
- Análisis de puestos de trabajo
- Mediciones de carga laboral

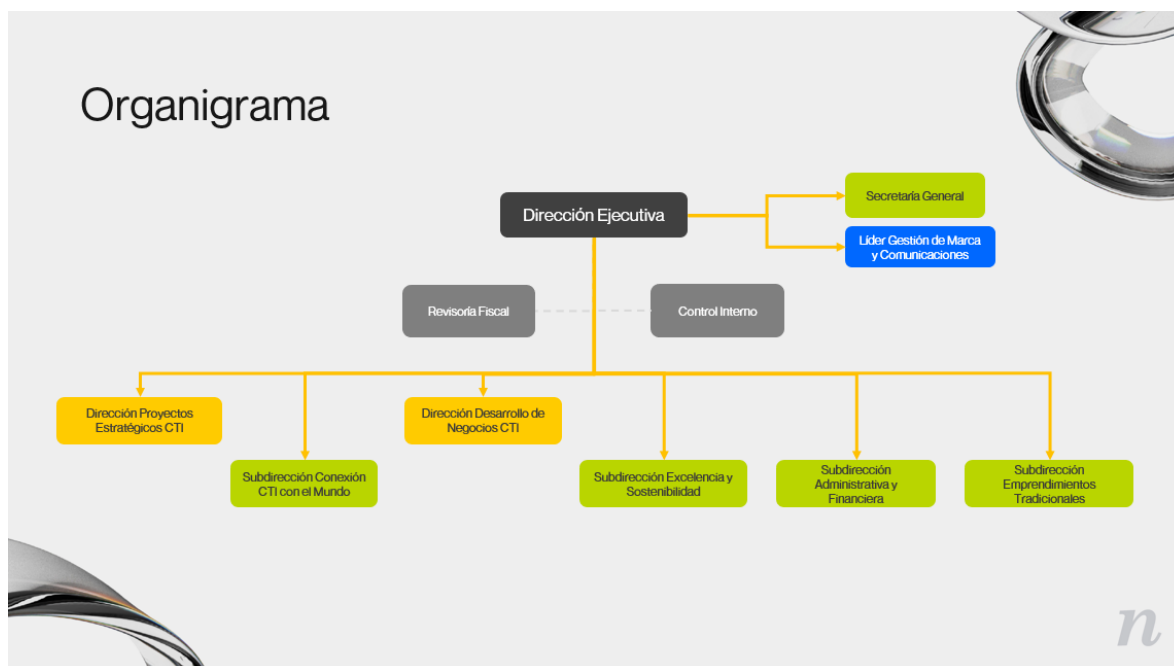
Identificación de las necesidades de personal por dependencia: cada líder de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo. Este

ejercicio también se puede desarrollar en el seno de los comités directivos, previa revisión de los planes, programas y proyectos de las dependencias y de los pesos porcentuales asignados a cada uno dentro del plan anual de gestión.

4.2 Análisis de la planta de personal

La estructura organizacional de la Corporación, que fue aprobada en Junta Directiva del mes de Julio de 2024, responde a un principio de flexibilidad, la cual permite configurar los equipos de trabajo con base en las necesidades de la operación.

El organigrama de la Corporación Ruta N Medellín permite identificar las diferentes dependencias y subdependencias. Este ha sido diseñado con la finalidad de representar la estructura interna de la organización, su cadena de mando y aquellas responsabilidades asociadas a sus dependencias y subdependencias. Existen área core y área de apoyo.



La planta de personal aprobada por Junta Directiva es de 61 personas con la distribución que se muestra en 4.2.1. La Corporación no cuenta con trabajadores ni trabajadoras en carrera administrativa. Las y los empleados se vinculan bajo contrato de trabajo a indefinido o fijo, excepto el o la jefe de Control Interno, quien se vincula a través de acto administrativo de la alcaldía de Medellín por un periodo de 4 años, con contrato a término fijo. Actualmente, se cuenta con 11 vacantes.

4.2.1 Distribución de la planta

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

4.2.2 Requerimientos de perfil

NOMBRE DEL CARGO	REQUISITOS FORMATIVOS	EXPERIENCIA MÍNIMA
Director/a Ejecutivo/a	Posgrado deseable doctorado + inglés C1	15 años de experiencia profesional 10 años experiencia demostrada en roles directivos en empresas relacionadas con ciencia, tecnología e innovación en el sector público y/o privado. Experiencia en la gerencia y administración de proyectos de impacto social y empresarial. Experiencia demostrada innovando dentro de una empresa o emprendiendo.
Director/a Nivel 5	Posgrado maestría + inglés C1 (si aplica)	10 años de experiencia profesional 5 años experiencia liderando equipos 5 años de experiencia liderando portafolio de proyectos. Haber trabajado en roles gerenciales relacionados con las funciones del cargo
Subdirector / a –Nivel 4	Posgrado deseable maestría + inglés B2 (si aplica)	10 años de experiencia profesional. 5 años experiencia liderando equipos. 5 años liderando proyectos y/o procesos. Haber trabajado en roles gerenciales relacionados con las funciones del cargo.

Líder / Líderesa	Profesional + Postgrado + inglés (Según perfil)	8 años de experiencia profesional. 5 años liderando proyectos y/o procesos y liderando equipos.
Profesional Nivel 3	Profesional + Postgrado + inglés (Según perfil)	6 años de experiencia en el área o proceso similares, 4 de ellos liderando áreas y/o equipos
Profesional Nivel 2	Profesional+ Deseable posgrado + inglés (Según perfil)	6 años de experiencia profesional y 4 de ellos de experiencia relacionada al perfil.
Tecnólogo /a Apoyo Administrativo Nivel 1	Tecnólogo (a) + inglés A1	4 años de experiencia y 3 de ellos de experiencia relacionada al perfil.

En los perfiles de cada cargo se identifica las condiciones específicas que pueden variar de acuerdo al nivel, especialidad, mercado o función.

4.2.3 Indicadores principales de poblamiento

CONCEPTO / AÑO	Acum. 2023	2023												Acum. 2023
		Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul	Agos.	Sept.	Oct.	Nov	Dic	
Índice de rotación	19,33%	0%	2,08%	0%	2,13%	0%	0%	4,17%	2,17%	2,22%	0%	4,44%	2,12%	19,33%
Retiros	9	0	1	0	1	0	0	2	1	1	0	2	1	9
Ingresos	6	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	4	0	6
Procesos de Selección	6	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	4	0	6
Vacantes (Acum.)	ND													
Encargos (Acum.)	ND													
Personas vinculadas	46	48	47	47	46	46	48	46	45	45	45	47	46	46

4.2.4 Distribución de cargos por género sin aprendices

1. Empleados(as) activos (as)			
Mes	Empleados(as)	Mujeres	Hombres
2023 (Dic)	46	27	19
2024 (Oct)	50	27	23

2. Distribución por Cargos			
Cargo	Total	Mujeres	Hombres
Director/a Ejecutivo/a	1	1	0
Directores Nivel 5	3	1	2
Subdirectores Nivel 4A	5	1	4
Líderes Nivel 4B	7	4	3
Profesionales Nivel 3	23	12	11
Profesionales Nivel 2	8	7	1
Tecnólogos Apoyo Administrativo Nivel 1	3	1	2
Aprendiz	0	2	0

4.2.5 Vacantes por Nivel

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

4.3 Medidas de cobertura necesidades personal

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales, la provisión de vacancias definitivas en empleos mediante proceso de selección con enfoque de mérito. La provisión de empleos bajo la figura de encargo se realizará acorde a las necesidades

operacionales de los procesos y la disponibilidad del talento humano, en tanto se habilitan los respectivos procesos de selección.

En cuanto a la reubicación de empleos y ascensos, el área de gestión humana estará a cargo de la verificación y conveniencia de los cambios de área y/o nivel de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo, presentando a los comités correspondientes las propuestas de reubicación y/o ascensos para su respectiva aprobación.

4.4 Medidas de equidad en la provisión de empleo

Teniendo en cuenta que, se presentan fenómenos de masculinización y feminización de ciertos niveles de cargos al interior de la Corporación, se recomienda la implementación de acciones afirmativas de discriminación positiva para dichos cargos, sugiriendo la selección preferente de los siguientes géneros, siempre que, no se vaya en contravía de los principios de transparencia y meritocracia del proceso de selección; para lo cual se garantizará la paridad en la preselección de aspirantes, de manera que, haya igualdad de oportunidades de acceso al empleo en la Corporación.

Según las vacantes existentes, se sugiere priorizar la selección con enfoque de género, así:

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

5. INDICADORES DEL PLAN

Para el seguimiento y evaluación de los Planes de Vacantes y Provisión de recursos humanos, se utilizarán los siguientes indicadores:

- Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta)
- Variación Vacantes Provista en Encargo (%) = (Número de vacantes provistas a 31 de diciembre de 2024/ Número de vacantes provistas a 31 de diciembre de 2023) *100.