

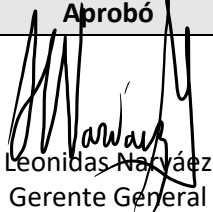

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	



## PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción del cambio
13/11/2018	01	Creación del documento
Ver firma digital del documento	02	Se realiza cambio del nombre del documento, de “Plan Institucional de Previsión de cargos” a “Plan Anual de Vacantes – Vigencia 2022” y se realiza actualización general del documento.

Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SIG
 Gloria Patricia Castaño Profesional Gerencia Administrativa y de Abastecimiento	Nulbis Estela Camargo Curiel Gerente Administrativo y de Abastecimiento	 Leonidas Narváez Gerente General	Claudia Marcela Galvis Russi Representante de Alta Dirección-SIG

 Diana Marcela Aponte Peláez – Oficina Asesora de Planeación



*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	3
3.	CONCEPTOS PARA DAR CONTEXTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES .....	5
4.	SITUACIÓN GENERAL DE LA PLANTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2021.....	7
5.	ESTRATEGIA GENERAL PARA LA PROVISIÓN.....	8

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes dentro de la Empresa, a fin de establecer la programación de su provisión, de forma que no se afecte el servicio que presta la Empresa.



## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Empresa Metro de Bogotá es la establecida en el Acuerdo de Junta Directiva 08 de 2021, cuya ampliación se dio en el marco del rediseño organizacional aprobado para la Empresa en la vigencia 2021, con el fin de atender de manera adecuada, organizada, eficaz, eficiente y oportuna las funciones a su cargo.

En general, la planta de personal está dividida entre empleados públicos y trabajadores oficiales, de la siguiente manera:

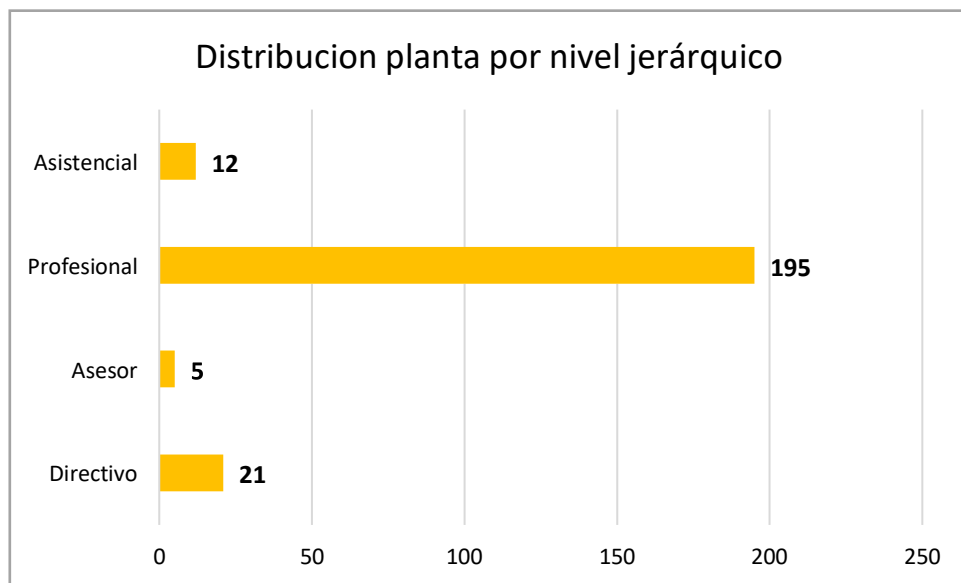
PLANTA DE PERSONAL EMPLEADOS PÚBLICOS EMPRESA METRO DE BOGOTÁ			
GERENCIA GENERAL			
Nº. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1 (Uno)	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	050	04
2 (Dos)	ASESOR	105	03
2 (Dos)	ASESOR	105	01
1 (Uno)	SECRETARIO EJECUTIVO	425	05
1 (Uno)	CONDUCTOR	480	03
<b>7 (Siete)</b>	<b>SUBTOTAL GERENCIA GENERAL</b>		
PLANTA GLOBAL EMPLEADOS PÚBLICOS			
NIVEL DIRECTIVO			
8 (Ocho)	GERENTE	039	03
2 (Dos)	JEFE DE OFICINA	006	02
8 (Ocho)	SUBGERENTE	090	02
2 (Dos)	JEFE DE OFICINA	006	01
NIVEL ASESOR			
1 (Uno)	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	04
NIVEL PROFESIONAL			
1 (Uno)	TESORERO GENERAL	201	02
<b>22 (Veintidós)</b>	<b>SUBTOTAL PLANTA GLOBAL</b>		
<b>Veintinueve (29)</b>	<b>TOTAL EMPLEOS PÚBLICOS</b>		

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	

PLANTA DE EMPLEOS DE TRABAJADORES OFICIALES		
NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	GRADO
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
36 (Treinta y seis)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	06
40 (Cuarenta)	PROFESIONAL	05
32 (Treinta y dos)	PROFESIONAL	04
46 (Cuarenta y seis)	PROFESIONAL	03
26 (Veintiséis)	PROFESIONAL	02
14 (Catorce)	PROFESIONAL	01
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
4 (Cuatro)	SECRETARIO	04
2 (Dos)	CONDUCTOR	02
4 (Cuatro)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	01
<b>204 (Doscientos cuatro)</b>	<b>TOTAL CARGOS TRABAJADORES OFICIALES</b>	



En total, la planta de personal está conformada por 233 empleos (29 empleados públicos y 204 trabajadores oficiales) distribuidos según la Resolución 791 de 2021, en 22 dependencias que hacen parte de la estructura organizacional adoptada mediante el Acuerdo de Junta Directiva 07 de 2021. Su distribución por nivel jerárquico demuestra la profesionalización de la misma, según el siguiente gráfico:

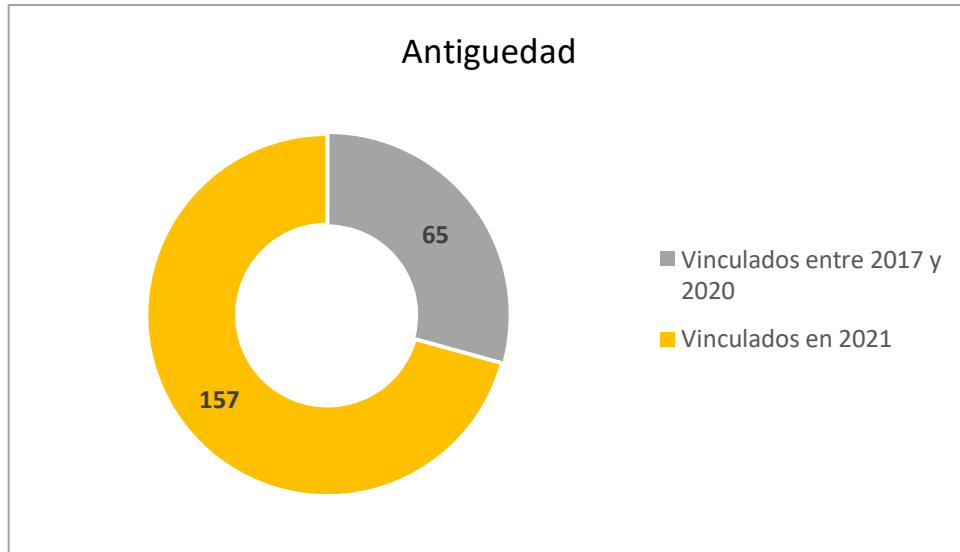


Fuente: Elaboración EMB

Un aspecto a resaltar de la planta de empleos actual es que, con la ampliación autorizada en agosto de la vigencia anterior, el 71% de los servidores vinculados a la misma tiene menos de un año al servicio de la empresa, ya que 157 de los 222 servidores ingresaron en la vigencia 2021, incluido en Gerente General y parte de su equipo directivo.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	



Fuente: Elaboración EMB



### 3. CONCEPTOS PARA DAR CONTEXTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES:

La Empresa Metro de Bogotá S.A es una sociedad por acciones, cuyo régimen jurídico corresponde al de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, que dentro de sus Estatutos Sociales definió el régimen de personal de la misma, señalando que las personas que presten servicios en la Empresa tendrán el carácter de trabajadores oficiales, vinculados mediante contrato de trabajo, y los cargos directivos, de asesores y demás adscritos al despacho del Gerente General tendrán el carácter de empleados públicos de libre nombramiento y remoción. Por tal razón, no tiene dentro de su planta de personal empleos de carrera administrativa provistos en provisionalidad o encargo de que trata el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y en consecuencia no participa de los concursos abiertos de méritos organizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Empleo público:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, 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”. Igualmente, 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, de acuerdo con los parámetros descritos en el artículo quinto del citado decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén ordenados en la Constitución Política o en la ley.

**Encargo:** Los servidores podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones o actividades de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados o vinculados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en la normatividad vigente y en el Reglamento Interno de Trabajo.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. BOGOTÁ Metro de Bogotá S.A.
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	



**Vacante definitiva:** La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando no tiene un titular nombrado mediante nombramiento ordinario (empleos de libre nombramiento y remoción), en periodo de prueba (empleos de carrera administrativa), por un periodo fijo (empleos de periodo), para el caso específico de un empleo de trabajador oficial, cuando no se ha suscrito contrato laboral para ocupar el empleo.

Según el decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, el empleo se encuentra vacante definitivamente en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**Vacante Temporal:** Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo. (Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017)

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	

#### 4. SITUACIÓN GENERAL DE LA PLANTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2021

La planta de empleos de la Empresa Metro de Bogotá S.A. con corte a 31 de diciembre de 2021 registra el siguiente nivel de ocupación:



Tipo de Vinculación	No. de empleos en planta	No. empleos provistos	Porcentaje ocupación
Libre nombramiento y remoción	28	26	92,85%
Periodo fijo	1	1	100%
Trabajador Oficial	204	195	95,58%
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>222</b>	<b>95,27%</b>

Como lo muestra la tabla anterior, el 95,27% de los empleos se encuentran ocupados, existiendo solo un 4,72% de vacantes en los siguientes once (11) empleos:

Denominación empleo vacante	Dependencia
Asesor, Código 105, Grado 01	Gerencia General
Asesor, Código 105, Grado 01	Gerencia General
Profesional Especializado Grado 06	Subgerencia de Construcción e Infraestructura
Profesional Especializado Grado 06	Subgerencia de Proyecto
Profesional Especializado Grado 06	Oficina de Asuntos Institucionales
Profesional Especializado Grado 06	Gerencia de Desarrollo Urbano, Inmobiliario e Ingresos No Tarifarios
Profesional Grado 05	Subgerencia de Construcción e Infraestructura
Profesional Grado 04	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información
Profesional Grado 04	Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura Metro
Profesional Grado 04	Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura Metro
Profesional Grado 01	Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y de SST

De los once (11) empleos vacantes a 31 de diciembre de 2021, diez (10) son empleos nuevos que no alcanzaron a ser provistos por la entrada en rigor de la Ley de Garantías el 13 de noviembre de 2021 y uno (1) de ellos se dio por renuncia del titular el 30 de noviembre de 2021.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. BOGOTÁ Metro de Bogotá S.A.
	PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-016	VERSIÓN: 02	

## 5. ESTRATEGIA GENERAL PARA LA PROVISIÓN:

Por tratarse de un año electoral, el primer semestre del año 2022 estará marcado por la restricción en la nómina que establece la llamada Ley de Garantías, Ley 996 de 2005, la cual irá hasta la segunda vuelta presidencial, a finales del mes de junio.

En este sentido, las vacantes existentes y las que se vayan produciendo en el primer semestre del año, por renuncia o cualquier otra de las causales ya enunciadas, serán provistas de conformidad con las normas y procedimientos internos establecidos, teniendo en cuenta el tipo de vinculación que se debe realizar: nombramiento ordinario en empleos de libre nombramiento y remoción, o contrato laboral para los trabajadores oficiales.