



PLAN DE PREVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO METROPLÚS S.A. 2026

El Plan de Previsión de Gestión Humana de METROPLÚS S.A. se formula en cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales que rigen la administración del talento humano en las entidades públicas, en especial lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece la obligación de elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de Gestión Humana, como instrumento fundamental para la adecuada planeación, organización y provisión del recurso humano requerido para el cumplimiento de las funciones institucionales.

Así mismo, el presente Plan se articula de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, particularmente con la Dimensión de Talento Humano, la cual reconoce a las personas como el activo más importante de las entidades públicas y promueve una gestión integral del talento humano orientada al desarrollo de capacidades, el bienestar, el mérito, la integridad y el logro de resultados.

De conformidad con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan de Previsión de Gestión Humana contempla los siguientes aspectos fundamentales:

- a) El cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los perfiles, requisitos y competencias definidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, para atender las necesidades actuales y futuras derivadas del ejercicio de las competencias misionales, estratégicas y de apoyo de METROPLÚS S.A.;
- b) La identificación de las estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante la vigencia anual, considerando acciones de ingreso, provisión, encargo, capacitación, formación y desarrollo del talento humano; y La estimación de los costos asociados al personal requerido, garantizando su viabilidad financiera y su articulación con el presupuesto institucional, en observancia de los principios de eficiencia, sostenibilidad fiscal y racionalización del gasto público.

En concordancia con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, este Plan se concibe como una herramienta estratégica que contribuye al fortalecimiento del ciclo de la gestión del talento humano, el cual comprende la planeación, el ingreso, el desarrollo y la permanencia de los servidores, asegurando que la entidad cuente con el personal idóneo, competente y suficiente para cumplir sus objetivos institucionales y prestar un servicio público eficiente y de calidad.

El Plan de Previsión de Gestión Humana de METROPLÚS S.A. permite consolidar, analizar y actualizar la información relacionada con la planta de personal y los cargos vacantes, así como definir los lineamientos y criterios para su provisión, garantizando la continuidad operativa de la entidad, la adecuada segregación de funciones y la mitigación de riesgos asociados a la insuficiencia o inadecuada asignación del talento humano, siempre que exista disponibilidad presupuestal y cumplimiento de la normatividad vigente.

De igual forma, este Plan se articula con los componentes de Planeación Institucional, Gestión Presupuestal, Control Interno y Gestión del Riesgo, en coherencia con el MIPG,



contribuyendo a la toma de decisiones basadas en información objetiva, al fortalecimiento del desempeño institucional y al mejoramiento continuo de la gestión pública.

Atendiendo la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la elaboración de los planes de previsión de recursos humanos, el presente documento desarrolla los siguientes factores aplicados al contexto organizacional de METROPLÚS S.A.:

1. Análisis de la planta de personal y necesidades del servicio, orientado a identificar la situación actual de los empleos, los cargos vacantes y los requerimientos futuros derivados de la operación, los proyectos estratégicos y los riesgos institucionales.
2. Estrategias de provisión del talento humano, mediante la definición de mecanismos de vinculación y provisión acordes con los principios de mérito, igualdad, transparencia y legalidad, garantizando la continuidad del servicio y el fortalecimiento de las capacidades institucionales.
3. Estimación de costos y sostenibilidad presupuestal, asegurando que las decisiones relacionadas con la provisión de personal cuenten con respaldo financiero y se encuentren alineadas con el presupuesto aprobado.

En cuanto a la caracterización del talento humano actualmente vinculado, se evidencia que en el proceso de contratación se encuentran ocupadas veintinueve (29) plazas, distribuidas en doce (12) mujeres y diecisiete (17) hombres, información que se presenta en la Tabla 1 y que sirve como insumo para el análisis de equidad, enfoque diferencial, planeación del talento humano y toma de decisiones, en concordancia con los principios promovidos por el MIPG.

Tabla 1.

SEXO	CANTIDAD	%
Mujeres	12	41.4
Hombres	17	58.6
TOTAL	29	100

La cantidad niveles de cargo y los porcentajes en METROPLÚS S.A. se encuentran discriminados en la siguiente manera (ver tabla 2.):

Tabla 2.

NIVEL	CANTIDAD	%
Asistencial	11	23%
Profesional	28	58%
Directivo	8	17%
Gerencial	1	2%
TOTAL	48	100%

VACANTES DISPONIBLES.

Tabla 3.

Unidad Administrativa	Denominación del Cargo	Nivel del cargo	Grado del cargo
Dirección Administrativa	Profesional Universitario - Gestión Documental	Profesional	1
Dirección Administrativa	Asistente Gestión del Talento Humano	Asistencial	1
Dirección Administrativa	Profesional Especializado - Talento Humano y Procesos Administrativos	Profesional	1
Dirección Administrativa	Profesional Universitario – Calidad	Profesional	1
Dirección Administrativa	Conductor	Asistencial	1
Dirección Administrativa	Conductor	Asistencial	1
Dirección Administrativa	Recepcionista	Asistencial	1
Dirección Administrativa	Asistente Servicios Administrativos	Asistencial	4
Dirección Administrativa	Asistente de Gerencia y Procesos Administrativos	Asistencial	4
Dirección Administrativa	Auxiliar Mensajería	Asistencial	1
Dirección Administrativa	Conductor	Asistencial	1
Dirección Administrativa	Director Administrativo	Directivo	1
Dirección de Gestión Social	Director de Gestión Social	Directivo	1
Dirección de Gestión Social	Profesional Universitario - Gestión Social	Profesional	1
Dirección de Infraestructura	Profesional Especializado - Gestión Ambiental de Proyectos de Infraestructura	Especializado	1
Dirección Financiera	Profesional Universitario - Gestión contable y Tributaria	Profesional	2
Dirección Financiera	Profesional Universitario - Apoyo Presupuesto	Profesional	2
Gerencia General - Oficina de Comunicaciones	Profesional Universitario - Comunicaciones	Profesional	1
Dirección Transporte	Director de Transporte	Directivo	1

El número de vacantes corresponde solamente al 39.5% del total de la planta de personal de METROPLÚS, se ha logrado identificar que se requiere que el total de la planta se



encuentre provisionado para garantizar el funcionamiento adecuado de todos los procesos de la organización. Por ello, se proyecta la forma de provisión que se contempla para los cargos actualmente vacantes.

1. Análisis de la necesidad de provisión

De conformidad con las directrices impartidas por la Junta Directiva, toda vacante deberá ser objeto de un análisis previo por parte del proceso o dependencia solicitante, con el acompañamiento del proceso de Gestión Humana, con el fin de determinar la necesidad estricta de su provisión.

Este análisis tendrá en cuenta criterios como la criticidad del cargo, la afectación al cumplimiento de los objetivos misionales, la carga laboral y la posibilidad de redistribución de funciones.

Así mismo, se deberá verificar la existencia de disponibilidad presupuestal que permita asumir los costos derivados de la provisión del cargo, en concordancia con las normas presupuestales vigentes y los lineamientos financieros de la Entidad.

2. Determinación del tipo de provisión

Cada vacante será evaluada de manera particular, con el propósito de definir el mecanismo de provisión más adecuado, priorizando alternativas que garanticen la continuidad del servicio y la optimización del talento humano disponible. En este sentido, podrán considerarse, entre otras, las siguientes opciones:

- Reubicación de servidores o empleados vinculados a otros procesos o dependencias.
- Redistribución de cargos, funciones o responsabilidades, conforme a la normatividad vigente.
- Vinculación de nuevo personal, cuando las alternativas internas no resulten viables.

Estas medidas se adoptarán atendiendo a criterios de eficiencia, racionalización del gasto y fortalecimiento de la capacidad institucional.

3. Estudio y verificación de perfiles

Una vez definido el tipo de provisión, el proceso de Gestión Humana realizará el estudio del perfil requerido para el cargo vacante, de conformidad con la estructura organizacional, el manual de funciones y competencias laborales, y la naturaleza del empleo, ya sea de libre nombramiento y remoción o de otra modalidad de vinculación.

Para tal efecto, se adelantarán los trámites establecidos en el procedimiento interno de vinculación de personal y en la normativa aplicable vigente, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades e idoneidad del talento humano.

4. Financiación de la provisión

La provisión de las vacantes estará sujeta a los lineamientos de la Junta Directiva, así como a la disponibilidad de recursos financieros. METROPLÚS S.A. realiza de manera anual la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la Entidad y a la nómina, con el



fin de consolidar el presupuesto institucional y estimar los valores requeridos para el sostenimiento de la planta de personal.

Este ejercicio permite garantizar la viabilidad financiera de la provisión de cargos, la continuidad en la prestación del servicio y la sostenibilidad de la organización, en coherencia con el Plan de Previsión del Talento Humano y los instrumentos de planeación institucional.

El Plan de Previsión del Talento Humano de METROPLÚS S.A. para la vigencia 2026 se consolida como un instrumento estratégico de planeación que permite anticipar y gestionar de manera integral las necesidades de personal de la Entidad, garantizando la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación del servicio público de transporte masivo, en observancia de los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política.

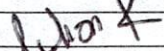

Este Plan se formula en concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en la Dimensión de Talento Humano, promoviendo una gestión del empleo público orientada al mérito, la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad institucional.

Durante la vigencia 2026, METROPLÚS S.A. orientará la provisión de vacantes y la administración de su planta de personal a partir del análisis de la capacidad operativa, la priorización de cargos críticos y la optimización de los recursos humanos y financieros disponibles, en coherencia con las directrices de la Junta Directiva y la normativa presupuestal vigente. Lo anterior permitirá mitigar riesgos asociados a la sobrecarga laboral, la afectación de los procesos misionales y el incumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Así mismo, el seguimiento y evaluación permanente del Plan durante la vigencia 2026 facilitarán la adopción de medidas oportunas frente a cambios normativos, organizacionales o del entorno, asegurando su articulación con los demás instrumentos de planeación institucional y contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano.

En conclusión, el Plan de Previsión del Talento Humano para la vigencia 2026 se constituye en una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas, el mejoramiento continuo del desempeño organizacional y el cumplimiento de la misión institucional de METROPLÚS S.A., aportando a la generación de valor público y al fortalecimiento de la confianza ciudadana.


Katherine Manco Quiroz
Gerente General

Proyectó: 	Revisó	Aprobó: 
Victor Julian Rivera Ocampo Profesional Universitario – Gestión Tics y Servicios Administrativos.	William Alberto Gómez Ramírez Secretario General	Katherine Manco Quiroz Gerente General