

REGISTRO DISTRITAL

ACUERDO DE 2020

EMPRESA METRO DE BOGOTÁ, S.A.

Acuerdo Número 010 (Diciembre 10 de 2020)

**“Por el cual se aprueba la modificación al
procedimiento para la selección del Gerente
General de la Empresa Metro de Bogotá, S.A.”**

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA
METRO DE BOGOTÁ, S.A.**
En ejercicio de sus facultades legales,
especialmente las conferidas en el artículo
44 de los estatutos sociales

CONSIDERANDO:

Que en la sesión No 29 que se realizó el 8 de agosto de 2019, la Junta Directiva aprobó el procedimiento para la selección del Gerente General de la Empresa Metro de Bogotá S.A., el cual se encuentra codificado en el Sistema Integral de Gestión PE-PR-010 y ordenó a la administración la implementación del Procedimiento para la selección del Gerente General de la Empresa Metro de Bogotá S.A., cuando sea requerido.

Que en la sesión No 10 de fecha 10 de diciembre de 2020, del Comité de Gobierno Corporativo, se realizó

la revisión del procedimiento para la selección del Gerente General de la EMB, y recomendó realizar unas modificaciones.

Que en la sesión No 50 de fecha 10 de diciembre de 2020, la Junta Directiva aprobó la modificación al procedimiento para la elección del Gerente General codificado en el Sistema Integral de Gestión PE-PR-010.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1º. Aprobar las modificaciones realizadas por la Junta Directiva en la sesión No 50, al procedimiento codificado en el Sistema Integral de Gestión PE-PR-010, el cual hace parte del presente acuerdo.

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga el Acuerdo 11 de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**Dado en Bogotá, D.C., a los doce (12) (sic) días
del mes de diciembre de dos mil veinte (2020).**

NICOLÁS ESTUPIÑÁN ALVARADO
Presidente

MARÍA CRISTINA TORO RESTREPO
Secretaria Junta Directiva

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DEL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ S.A.

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción del cambio
08 de agosto de 2019	01	Creación del documento.
Ver firma digital de aprobación del documento	02	Se amplía el mecanismo para contar con la head hunter.

Elaboró	Aprobó	Aprobó SIG
(Ver Acta N° 10 de Gobierno Corporativo)	(Ver Acuerdo N° 10 de 2020 de Junta Directiva)	
Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva de la EMB María Zulema Vélez Presidente	Junta Directiva de la EMB Nicolás Estupiñán Presidente	Representante de la Alta Dirección SIG Claudia Marcela Galvis Russi

Jacqueline Ortiz Moreno – Oficina Asesora de Planeación Institucional

CONTENIDO

1	OBJETIVO	3
2	ALCANCE	3
3	NORMATIVIDAD	3
4	RESPONSABLES	3
5	DEFINICIÓN	3
6	GENERALIDADES	3
7	DESARROLLO	8
8	ANEXOS	10

1 OBJETIVO

Establecer el procedimiento para la selección del Gerente General de la Empresa Metro de Bogotá, cuando exista vacancia definitiva del cargo.

2 ALCANCE

Este procedimiento aplica para la Junta Directiva de la Empresa Metro de Bogotá S.A. como cuerpo colegiado.

3 NORMATIVIDAD

- i. Ley 489 de 1998
- ii. Decreto 128 de 1976.
- iii. Estatutos Sociales de la Empresa Metro de Bogotá.
- iv. Acuerdo 002 de 2019 Junta Directiva
- v. Resolución No. 030 de 2019 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los Empleados.”*
- vi. Resoluciones No. 067 de 2017, 026 de 2018 y No. 049 de 2019, y demás actos administrativos que las modifiquen
- vii. Código de Buen Gobierno
- viii. Política de Integridad y Ética de la Empresa Metro de Bogotá.
- ix. Política de Conflicto de Interés de la Empresa Metro de Bogotá.

4 RESPONSABLES

Es responsabilidad de la **Junta Directiva de la Empresa Metro de Bogotá como órgano colegiado**, la implementación del presente procedimiento. La actualización estará a cargo del Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva o la Secretaría Técnica de la Junta Directiva.

5 DEFINICIÓN

HEAD HUNTER: Se trata de profesionales que se especializan en la búsqueda de recurso humano altamente calificado, para lo cual poseen amplios conocimientos del mercado laboral, cuentan con una amplia base de datos de personal, y una extensa serie de contactos.¹

6 GENERALIDADES

En los Estatutos sociales de la Empresa Metro de Bogotá es función de la Junta Directiva:

*“Proponer al Alcalde Mayor de Bogotá D.C., una terna de candidatos para la posición de Gerente General de la Empresa cuando se ejerza la facultad a la que se refiere el numeral anterior, o **cuando se deba nombrar o reemplazar el Gerente General (...)**”*

¹ Recuperado de <http://www.consejeriaempresarial.com/publicaciones/Los%20Headhunters.pdf>

Por tal razón, cuando haya renuncia al cargo, remoción o reemplazo del Gerente General de la Empresa Metro de Bogotá, debe adelantarse un proceso de selección transparente y que responda a los principios de meritocracia, con el apoyo de una Head Hunter que puede ser la que contrate la administración distrital o el Gobierno nacional, o la que resulte de la firma de un convenio, o a partir de colaboración interinstitucional con otras entidades. El proceso de selección debe identificar, evaluar y escoger personas expertas para cargos de alto impacto en las organizaciones, que no solo cumplan con las competencias técnicas requeridas y requisitos mínimos del empleo, sino también que su estructura de desarrollo moral esté alineada a los criterios de transparencia y anticorrupción.

El proceso de selección y búsqueda debe contener un mínimo de actividades o pruebas, las cuales permitan conformar una lista de hasta seis (6) candidatos. La lista es puesta a disposición de la Junta Directiva de la Empresa Metro de Bogotá, Las pruebas y evaluaciones deben haber sido desarrolladas con los más altos estándares de exigencia y calidad.

Las actividades mínimas a desarrollar son:

1. Entrevista Preliminar.
2. Perfil Psicológico. (Entrega consolidado de perfiles Psicológicos de candidatos opcionados).
3. Inventario de enfoque de solución.
4. Cuestionario de Valores.
5. Prueba de Personalidad.
6. Polígrafo.
7. Entrevista a Profundidad.
8. Assessment (simular situaciones reales referidas a la organización, el cargo y las competencias requeridas para el mismo)
9. Informe Individual.
10. Conformación de lista de Candidatos.
11. Pronóstico Laboral.
12. Entrega de lista de Candidatos Elegibles. (informe de Candidatos)

La Junta Directiva de la EMB recibe de la *head hunter* un listado de hasta seis candidatos elegibles, de los cuales conforma la respectiva terna para proponer y enviar al Alcalde Mayor de Bogotá D.C. Los candidatos que no fueron seleccionados quedan en lista de espera, en caso de que uno de los candidatos nominados por la Junta, desista de continuar con el proceso o el Alcalde Mayor rechace la terna propuesta parcial o totalmente.

Finalmente, la Resolución No. 030 de 2019 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los Empleados.”*, establece los requisitos mínimos que deben tener en cuenta para la selección de los candidatos y la conformación de la lista de seis (06) elegibles. Los requisitos son los siguientes, sin perjuicio de los actos administrativos que con posterioridad los modifiquen:

GERENCIA GENERAL
I. PROPÓSITO PRINCIPAL
Liderar y coordinar la planeación, organización, dirección, ejecución y control de las actividades relacionadas con las funciones y objetivos de la Empresa, asegurando el funcionamiento y sostenibilidad de esta y la maximización de valor para sus accionistas.
II. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES
1. Implementar y ejecutar los acuerdos y decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva; 2. Someter a consideración de la Junta Directiva los balances de prueba y los demás Estados Financieros destinados a la administración, y suministrarle los informes que ella le solicite en relación con la Sociedad y con sus actividades; 3. Efectuar los nombramientos y contrataciones de personal de la Empresa, de acuerdo con la estructura interna, planta de personal, manual de funciones, régimen de remuneraciones y clasificación de empleos aprobada por la Junta Directiva y de acuerdo a la autorización que ésta le otorgue. 4. Presentar a la Asamblea General de Accionistas, en su reunión ordinaria, el informe sobre la forma como haya llevado a cabo su gestión, y las medidas cuya adopción recomiende a la Asamblea. 5. Celebrar todos los actos o contratos comprendidos dentro del objeto social o que tengan carácter simplemente preparatorio, accesorio o complementario para la realización de los fines que persigue la Sociedad, y los que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la misma. 6. Recibir, transigir y comprometer los negocios sociales, que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la misma. 7. Promover o coadyuvar acciones judiciales, administrativas o contencioso-administrativas en que la Sociedad tenga interés e interponer todos los recursos que sean procedentes conforme a la ley, así, como desistir de las acciones o recursos que interponga, acorde con la normatividad vigente. 8. Representar judicial y extrajudicialmente a la Empresa Metro de Bogotá S.A., en los procesos, diligencias y/o actuaciones judiciales o administrativas que se instauren en su contra o que este deba promover. 9. Renovar obligaciones y créditos para la realización de los fines que persigue la Sociedad. 10. Dar o recibir bienes en pago, acorde con el objeto social de la Empresa. 11. Constituir apoderados judiciales, delegarles facultades, revocar mandatos y sustituciones, que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la Empresa. 12. Citar a la Junta Directiva cuando lo considere necesario o conveniente y mantenerla informada del desempeño general de la Empresa; 13. Manejar las relaciones interinstitucionales de la Empresa con las compañías de transporte, los entes gubernamentales, la comunidad y los medios de comunicación;

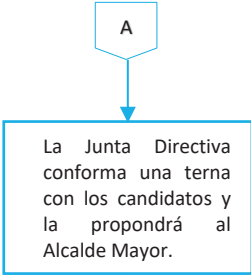
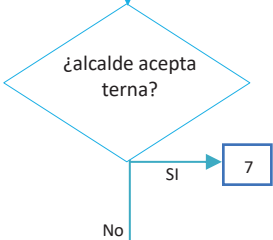
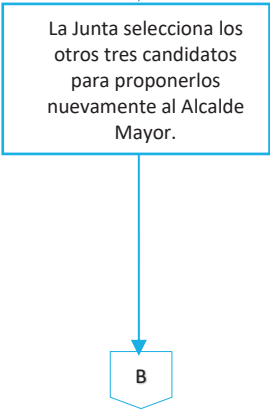
14. Proponer, desarrollar y comunicar los planes y programas de desarrollo estratégicos del Sistema de Transporte Masivo a cargo de la Empresa;
15. Proponer a la Junta Directiva el presupuesto de gastos y de inversión;
16. Proponer ante las entidades competentes las tarifas para el servicio de transporte masivo en el sistema Metro, de acuerdo con las políticas fijadas para el efecto por la Junta Directiva.
17. Formular, adoptar, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos del modo férreo urbano a través de las herramientas y estrategias para el mejoramiento de la gestión, de la información y las comunicaciones, de la utilización de los recursos físicos, financieros, tecnológicos e informáticos.
18. Gestionar las negociaciones nacionales, internacionales y procesos estratégicos para garantizar la sostenibilidad de la Empresa, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Asamblea de Accionistas y la Junta Directiva.
19. Liderar y orientar la adopción de los sistemas comerciales más adecuados para la operación y sostenibilidad del sistema de transporte Metro, de acuerdo con las políticas fijadas por la Asamblea General y la Junta Directiva.
20. Gestionar los asuntos corporativos de la Empresa con los medios de comunicación, entes gubernamentales, compañías de transporte y ciudadanía en general, procurando la cooperación Empresarial, la articulación institucional y el diálogo colaborativo con la comunidad.
21. Liderar y orientar el establecimiento de estándares de seguridad, dignidad, efectividad, eficiencia, calidad y protección del ambiente, para la prestación del servicio de transporte masivo de pasajeros.
22. Liderar la adopción de las políticas, tarifas y medidas preventivas y correctivas necesarias para la prestación del servicio, de conformidad con los parámetros señalados por la autoridad de transporte competente.
23. Liderar y orientar la planeación, gestión, promoción y ejecución de proyectos urbanísticos en las áreas de influencia del sistema metro, de acuerdo con los estudios realizados.
24. Gestionar la sostenibilidad de la Empresa mediante recursos provenientes de cargas urbanísticas, participación en plusvalía, explotación comercial de sus bienes muebles e inmuebles, y la venta de sus bienes, servicios y derechos relacionados con su objeto social, de acuerdo con las directrices de la Asamblea General y la Junta Directiva.
25. Liderar y orientar la planeación de la red de metro en coordinación con los otros modos de transporte de la región, tanto públicos como privados.
26. Liderar y gestionar la estructuración de proyectos para la complementación, renovación y ampliación de los sistemas (sistema de información, sistema de recaudo, centro de control, nuevas líneas, entre otros), de acuerdo con los parámetros establecidos.
27. Promover el uso de tecnologías limpias y de diseños eco-sostenibles, tanto en la operación del sistema como en todos los desarrollos y construcciones que se realicen y/o gestionen.
28. Asesorar y ofrecer servicios de consultoría a otras entidades u organizaciones con respecto a su ejercicio y especialidad.

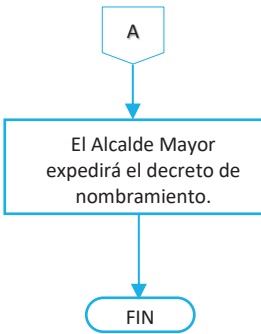
29. Liderar y orientar la planeación y ejecución de un programa permanente de formación en cultura ciudadana tendiente a fomentar una cultura de autorregulación, respeto, solidaridad, honradez, sentido de pertenencia y cuidado en el uso del sistema. 30. Promover programas de Responsabilidad Social Empresarial, en los cuales se involucre un diálogo comunitario y social en las áreas de influencia a las líneas del metro. 31. Desarrollar las demás que le sean delegadas por la Asamblea General, la Junta Directiva o le sean conferidas en los Estatutos o la ley.	
III. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Plan de Desarrollo de Bogotá 2. Constitución Política de Colombia 3. Código Disciplinario Único 4. Planes de Desarrollo Nacional 5. Formulación y evaluación de proyectos 6. Dirección de obras civiles 7. Proyectos de inversión 8. Normas sobre contratación pública 9. Normas sobre transporte público de pasajeros 10. Normas ambientales, urbanísticas, arquitectónicas, de sismoresistencia y técnicas 11. Normas técnicas de calidad 12. Estatuto anticorrupción	
IV. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
• Aprendizaje Continuo • Orientación a Resultados • Orientación al Usuario y al Ciudadano • Compromiso con la Organización • Trabajo en Equipo • Adaptación al Cambio	• Visión estratégica • Liderazgo Efectivo • Planeación • Toma de Decisiones • Gestión del Desarrollo de las Personas • Pensamiento Sistémico • Resolución de Conflictos
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	EXPERIENCIA

Título profesional en alguna de las disciplinas académicas de los núcleos básicos de conocimiento en: Administración, o Economía, o Arquitectura, o Ingeniería Civil, o afines Título de Posgrado Matrícula o Tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley.	Doce (12) años de Experiencia Profesional.
---	--

7 DESARROLLO

ÍTEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1.	INICIO Iniciar proceso de selección Gerente General	Iniciar proceso de selección del gerente general, una vez exista vacancia definitiva del cargo.	Junta Directiva	Acta de Junta Directiva o Certificación Secretaría Técnica
2.	Adelantar los tramites de contratación Head Hunter.	Adelantar los trámites necesarios para contar con el apoyo de la <i>head hunter</i> .	Empresa Metro de Bogotá	Head Hunter
3.	La Head Hunter en un término máx. de 2 meses presenta candidatos A	La <i>head hunter</i> , debe presentar a la Junta en un término máximo de dos meses la lista, de hasta seis candidatos.	Secretaría Técnica de la Junta	Lista de candidatos

ÍTEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
4.		La Junta Directiva de la EMB, conforma con los candidatos seleccionados una terna para proponer al Alcalde Mayor de Bogotá D.C.	Junta Directiva	Acta de Junta Directiva o Certificación Secretaría Técnica
5.		¿El Alcalde aceptó la terna? Si: Ir actividad 7 No: Ir actividad 6	N/A	N/A
6.		No: La Junta Directiva debe seleccionar con los candidatos restantes una nueva terna para proponerlos nuevamente al Alcalde. <i>Nota: Si el Alcalde Mayor rechaza las dos ternas propuestas deberá iniciarse el proceso nuevamente desde el punto No. 3.</i>	Junta Directiva	Acta de Junta Directiva o Certificación Secretaría Técnica

ÍTEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
7.	 <pre> graph TD A{{A}} --> B[El Alcalde Mayor expedirá el decreto de nombramiento.] B --> C([FIN]) </pre>	SI: El Alcalde Mayor de Bogotá procederá a expedir el Decreto de Nombramiento.	Alcaldía Mayor de Bogotá	Decreto de Nombramiento.

8 ANEXOS

- Código de Buen Gobierno de la EMB
- Acuerdo de Junta Directiva 002 de 2019
- Resolución No. 030 “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los Empleados.” (o la que la modifique o derogue)
- Política de Integridad y Ética de la Empresa Metro de Bogotá – PE-DR-008
- Política de Conflicto de Interés de la Empresa Metro de Bogotá – GL-DR-003