



Plan de Previsión del Recurso Humano y Plan Anual de Vacantes 2021

Grupo de Gestión del Talento Humano

Marzo de 2021

Bogotá D.C.



CONTENIDO

	Página.
1. Introducción.....	3
2. Marco normativo.....	3
3. Marco conceptual.....	3
5. Plan de Previsión del Recurso Humano 2021.....	5
6. Plan Anual de Vacantes 2021.....	10

1. Introducción

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales.

Dentro de este marco, y para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la planeación de los recursos humanos, orientados a la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal.¹

Por lo expuesto y con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, teniendo en cuenta que el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y por ende de la Planeación Estratégica Institucional, se establece en este documento el Plan de Previsión del Recurso Humano y el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2021.

2. Marco normativo

Para la elaboración, implementación, ejecución y seguimiento de este plan se tienen en cuenta las siguientes normas y sus actualizaciones:

- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1227 de 2005.
- Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 648 de 2017.
- Decreto 815 de 2018.

3. Marco conceptual

Definiciones

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

¹ Planeación de los Recursos Humanos. DAFP – Dirección de Empleo Público.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias funciones de su cargo:

Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

Provisionalidad: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Vacancia definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacancia temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

Vacaciones.

Licencia.

Permiso remunerado.

Comisión, salvo en la de servicios al interior.

Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

Empleo público: 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.

4. Objetivo General

Establecer el personal con el cual cuenta el Instituto Nacional de Metrología, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos, funciones legales, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional y dando cumplimiento a lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para adelantar el concurso de méritos.

5. Plan de Previsión del Recurso Humano 2021.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Esta herramienta busca estrategias para garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.

Análisis de la Planta

El Instituto Nacional de Metrología, cuenta con una planta de empleos creada mediante Decretos 4888 del 23 de diciembre de 2011, 2705 de 2012 y 063 de 2020, conformada por un total de 145 cargos.

Teniendo en claro lo anterior, a continuación, se presentan los cuadros de la planta de personal y su distribución:

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL	
NIVEL	No. DE CARGOS
Directivo	1
Asesor	3
Asistencial	2

PLANTA GLOBAL	
NIVEL	No. DE CARGOS
Directivo	6
Asesor	1
Profesional	113
Técnico	12
Asistencial	7

Los 145 cargos de la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología, se encuentran distribuidos de la siguiente manera según su tipo de vinculación:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE CARGOS
Libre Nombramiento y Remoción	13
Carrera Administrativa	132

Los 139 cargos de la Planta Global, estarán distribuidos por Dependencia como se refleja a continuación teniendo en cuenta lo establecido en los Decretos 062 y 063 de 2021:

Oficina Asesora de Planeación.

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	14	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	16	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	15	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	14	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	13	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	12	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	11	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	09	Uno (1)
Técnico Operativo	3132	13	Uno (1)

Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico.

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Jefe Oficina	0137	19	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	18	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	14	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	09	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	03	Uno (1)

Oficina de Control Interno.

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Jefe Oficina	0137	19	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	14	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	11	Uno (1)
Secretario	4178	08	Uno (1)

Secretaría General.

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	22	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	18	Cuatro (4)
Profesional Especializado	2028	16	Dos (2)
Profesional Especializado	2028	15	Dos (2)
Profesional Especializado	2028	14	Cuatro (4)

Profesional Especializado	2028	12	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	11	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	09	Tres (3)
Profesional Universitario	2044	01	Dos (2)
Técnico Administrativo	3124	09	Uno (1)
Técnico Administrativo	3124	07	Tres (3)
Secretario Ejecutivo	4210	15	Uno (1)
Conductor Mecánico	4103	13	Uno (1)
Auxiliar Administrativo	4044	12	Uno (1)

Subdirección de Metrología Física.

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	20	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	22	Tres (3)
Profesional Especializado	2028	20	Tres (3)
Profesional Especializado	2028	18	Dos (2)
Profesional Especializado	2028	17	Dos (2)
Profesional Especializado	2028	16	Cuatro (4)
Profesional Especializado	2028	15	Siete (7)
Profesional Especializado	2028	14	Cinco (5)
Profesional Especializado	2028	13	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	11	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	10	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	09	Cinco (5)
Profesional Universitario	2044	05	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	03	Dos (2)
Profesional Universitario	2044	01	Tres (3)
Técnico Operativo	3132	13	Uno (1)
Técnico Administrativo	3124	07	Uno (1)
Secretario Ejecutivo	4210	15	Uno (1)

Subdirección de Metrología Química y Biología.

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	20	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	22	Tres (3)
Profesional Especializado	2028	20	Cuatro (4)
Profesional Especializado	2028	18	Dos (2)
Profesional Especializado	2028	17	Cinco (5)
Profesional Especializado	2028	16	Tres (3)
Profesional Especializado	2028	15	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	14	Dos (2)

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Profesional Especializado	2028	12	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	03	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	01	Uno (1)
Técnico Operativo	3132	13	Dos (2)
Técnico Administrativo	3124	07	Uno (1)
Secretario Ejecutivo	4210	15	Uno (1)

Subdirección de Servicios Metroológicos y Relación con el Ciudadano.

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	20	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	22	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	20	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	18	Tres (3)
Profesional Especializado	2028	16	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	15	Uno (1)
Profesional Especializado	2028	14	Cinco (5)
Profesional Especializado	2028	12	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	11	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	09	Dos (2)
Profesional Universitario	2044	07	Uno (1)
Profesional Universitario	2044	05	Uno (1)
Técnico Operativo	3132	13	Uno (1)
Técnico Administrativo	3124	07	Uno (1)
Secretario Ejecutivo	4210	15	Uno (1)

Realizando el análisis con corte al 31 de diciembre de 2020 y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 063 de 2021, se presentan los siguientes cargos provistos y las siguientes vacantes:

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL		
NIVEL	No. DE CARGOS PROVISTOS	No. DE CARGOS VACANTES
Directivo	1	0
Asesor	1	2
Asistencial	2	0
PLANTA GLOBAL		
NIVEL	No. DE CARGOS PROVISTOS	No. DE CARGOS VACANTES
Directivo	5	1
Asesor	1	0
Profesional	72	41
Técnico	11	1
Asistencial	4	3

De acuerdo a las gestiones realizadas por la entidad, se identifica durante la vigencia 2021 tener provisto la totalidad de la planta, con el fin de lograr en cada una de las Dependencias un

funcionamiento adecuado, por lo tanto, a continuación, se expone la forma de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes:

- Metodología de la provisión: El Grupo de Gestión de Talento Humano, dará cumplimiento a lo establecido en el procedimiento A-04-P005 Selección, Vinculación y Permanencia de Personal, garantizando que los empleos que se encuentran vacantes a la fecha o las vacantes generadas durante la vigencia, se provean mediante nombramiento ordinario, encargo o provisionalidad.

Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y procedimiento de la entidad; de igual manera cuando se trate de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

Los empleos de Carrera Administrativa, se proveerán en primer lugar surtiendo el proceso para encargo, con los servidores que cuentan con estos derechos en la entidad y que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente, donde se expedirá el respectivo acto administrativo.

En caso de que ninguno de los servidores de carrera administrativa cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar la publicación de la oferta laboral dando cumplimiento al procedimiento de la entidad y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

- Determinación de la viabilidad presupuestal: El Grupo de Gestión de Talento Humano realizará la proyección anual de los costos asociados al a la nómina durante el primer trimestre de 2021, con el fin de estimar los valores, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.
- El tiempo estimado para la provisión de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionalidad será de dos (2) meses contados a partir de la publicación de la oferta y el tiempo para encargo será de un (1) mes.

Los 48 cargos vacantes se proveerán así:

EMPLEO	No. DE CARGOS	DEPENDENCIA
I TRIMESTRE		
Asesor 1020-15	1	Despacho
Profesional Especializado 2028-13	1	Oficina Asesora de Planeación
Profesional Universitario 2044-11	1	Oficina Asesora de Planeación
Jefe de Oficina 0137-19	1	Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico
Secretario 4178-08	1	Oficina de Control Interno
Profesional Universitario 2044-11	1	Oficina de Control Interno
Profesional Especializado 2028-12	1	Secretaría General
Secretario Ejecutivo 4210-15	1	Secretaría General
Conductor Mecánico 4103-13	1	Secretaría General
Profesional Especializado 2028-14	3	Subdirección de Metrología Física

Profesional Especializado 2028-13	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Universitario 2044-05	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Universitario 2044-11	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Universitario 2044-03	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Universitario 2044-01	3	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-22	2	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028-20	2	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028-18	1	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028-17	3	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Universitario 2044-01	1	Subdirección de Metrología Química y Biología
Técnico Administrativo 3124-07	1	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028-20	1	Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano.
Profesional Especializado 2028-16	1	Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano.
Profesional Especializado 2028-14	1	Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano.
EMPLEO	No. DE CARGOS	DEPENDENCIA
II TRIMESTRE		
Asesor 1020-13	1	Despacho
Profesional Especializado 2028-14	1	Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico
Profesional Especializado 2028-18	1	Secretaría General
Profesional Especializado 2028-14	1	Secretaría General
Profesional Universitario 2044-11	1	Secretaría General
Profesional Universitario 2044-01	1	Secretaría General
Profesional Especializado 2028-22	2	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-20	2	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-18	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-17	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-16	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-16	2	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028-18	1	Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano.

De igual manera se adelantará el respectivo trámite ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Presidencia de la República para llevar el nombramiento ordinario de los dos cargos que fueron suprimidos en el Decreto 063 de 2021 y que quedaron creados como Asesor Código 1020 Grado 15 y Jefe de Oficina Código 0137 Grado 19.

6. Plan Anual de Vacantes 2021.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva en el Instituto Nacional de Metrología, con el propósito de planificar la provisión de los empleos a través del concurso de méritos que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de lo establecido en el Acuerdo No. 0333 del 28 de noviembre de 2020.

El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El Acuerdo No. 0333 del 28 de noviembre de 2020, establece como estructura del proceso de selección las siguientes etapas teniendo en cuenta que se llevará a cabo el proceso de selección en la modalidad de ascenso y en la modalidad abierto:

- Convocatoria y divulgación.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Declaratoria de vacantes desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad Abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad Abierto.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante *VRM*, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Aplicación de pruebas escritas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Examen Médico para los participantes que aprobaron las pruebas escritas en cualquier modalidad de este proceso de selección, y que se encuentren inscritos en los empleos establecidos en el artículo 16º del acuerdo y para los cuales se estableció el mismo.
- Aplicación de la prueba de ejecución y la entrevista, para los participantes que aprobaron las pruebas escritas en cualquier modalidad de este proceso de selección; así como para los participantes que quedaron como APTOS en el examen médico, y que se encuentren inscritos en los empleos para los cuales se estableció la prueba, conforme a lo reglado en el artículo 16º del acuerdo.
- Aplicación de la prueba de valoración de antecedentes a los participantes que superaron las pruebas escritas de este proceso de selección, así como para los participantes que quedaron como APTOS en el examen médico.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

La Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC para el proceso de selección de 83 vacantes reportadas a 31 de diciembre de 2020, es la siguiente:

OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO		
NIVEL JERÁRQUICO	No. DE EMPLEOS	No. DE VACANTES
Profesional	10	19
Técnico	1	1
TOTAL	11	20
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO		
NIVEL JERÁRQUICO	No. DE EMPLEOS	No. DE VACANTES
Profesional	50	50
Técnico	6	8
Asistencial	3	5
TOTAL	59	63

Durante la presente vigencia se realizará el reporte a la OPEC de los empleos nuevos establecidos en el Decreto 063 de 2021, los cuales corresponden a:

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE CARGOS
Profesional	32
Asistencial	2
TOTAL	34

De igual manera y de acuerdo a lo indicado en la Resolución No. 11782 del 17 de noviembre de 2020 por la cual se dispone el recaudo de unos recursos provenientes del INM, para financiar los costos que le corresponden en desarrollo del Proceso de Selección por Mérito que se adelanta para proveer las vacantes definitivas de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, se realizará durante la presente vigencia el segundo pago por valor de CIENTO CINCUENTA Y TRES MILLONES, OCHOCIENTOS TREINTA MIL, SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS (\$153.830.785).

Grupo de Gestión de Talento Humano
Aprobó: CIGD – Acta No. 03 del 29 d16 de marzo de 2021.