



# Plan de Previsión del Recurso Humano y Plan Anual de Vacantes 2022

Grupo de Gestión del Talento Humano

Enero de 2022

Bogotá D.C.

## CONTENIDO

	Página.
1. Introducción.....	3
2. Marco normativo.....	3
3. Marco conceptual .....	3
5. Plan de Previsión del Recurso Humano 2022.....	5
6. Plan Anual de Vacantes 2022. ....	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.<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> 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 2022.

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 presenta 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 145 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	11	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	Dos (2)
Profesional Universitario	2044	09	Cuatro (4)
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	Cuatro (4)
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)

Denominación	Código	Grado	No. de Cargos
Profesional Especializado	2028	14	Dos (2)
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 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 2021, se presentan los siguientes cargos vacantes:

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL		
NIVEL	No. DE CARGOS PROVISTOS	No. DE CARGOS VACANTES
Directivo	1	0
Asesor	3	0
Asistencial	2	0
PLANTA GLOBAL		
NIVEL	No. DE CARGOS PROVISTOS	No. DE CARGOS VACANTES
Directivo	4	2
Asesor	1	0
Profesional	107	18
Técnico	11	1
Asistencial	7	0

De acuerdo a las gestiones realizadas por la entidad, se identifica durante la vigencia 2022 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 de Personal, garantizando que los empleos que se encuentran vacantes a la fecha o las vacantes generadas durante la vigencia (y durante el periodo de Ley de garantías), se provean mediante nombramiento ordinario, encargo o provisionalidad. Los cargos que correspondan y que se deba enviar a oferta pública de empleo se realizara de conformidad, para los demás cargos se hará la gestión de búsqueda de las hojas de vida respectivas. Una vez la ley garantías lo permita la entidad procederá a llenar las vacantes y dependiendo si hay primera o segunda vuelta, semanas antes se hará publicación de la oferta pública de empleo de los cargos que corresponda. La meta es tener las Hojas de vida de los aspirantes lista, una vez se pueda surtir los procesos de posesión de los funcionarios. Todo lo anterior sujeto al avance del proceso del concurso ante CNSC.

Las vacancias que se generen durante la ley de garantías para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción que se den , 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.

Las vacancias que se generen durante la ley de garantías para 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 Provisionalidad será de máximo dos (2) meses, una vez termine la Ley de garantías.

Los 21 cargos vacantes se proveerán así:

EMPLEO	No. DE CARGOS	DEPENDENCIA
<b>I TRIMESTRE (enero)</b>		
Secretario General 0037 22	1	Secretaria General
Jefe de OIDT Código 0137 Grado 19.	1	Dirección General
Profesional Especializado 2028-22	1	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028 20	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028 17	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028 15	4	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028 14	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028 14	1	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028-12	1	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Universitario 2044-09	1	Secretaria General
Profesional Universitario 2044 03	1	Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico
Técnico Operativo Cód.3132 Grado 13	1	Subdirección de Metrología Química y Biología

EMPLEO	No. DE CARGOS	DEPENDENCIA
<b>III TRIMESTRE</b>		
Profesional Especializado 2028-17	1	Subdirección de Metrología Química y Biología
Profesional Especializado 2028-16	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-14	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Especializado 2028-12	1	Oficina Asesora de Planeación
Profesional Universitario 2044-10	1	Subdirección de Metrología Física
Profesional Universitario 2044-09	1	Subdirección de Metrología Física
Técnico Operativo Cód.3132 Grado 13	1	Subdirección de Metrología Química y Biología

## 6. Plan Anual de Vacantes 2022.

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 y sus Acuerdo modificatorios No.0050 de 2021 y No.0060 de 2021 y la resolución No. 1110 de 2021.

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, estableció como estructura del proceso de selección las etapas, que para la vigencia 2022 se esperan surtir las siguientes:

- 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 es de 118 vacantes reportadas a 31 de diciembre de 2021, clasificadas de la siguiente manera:

<b>OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO</b>		
NIVEL JERÁRQUICO	No. DE EMPLEOS	No. DE VACANTES
Profesional	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO</b>		
NIVEL JERÁRQUICO	No. DE EMPLEOS	No. DE VACANTES
Profesional	85	92
Técnico	8	9
Asistencial	4	7
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>108</b>

De igual manera y de acuerdo a lo indicado en la Resolución No. 1100 del 24 de abril de 2021 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 2022 el pago pendiente por valor de CIENTO TREINTA Y CINCO MILLONES, OCHOCIENTOS TREINTA MIL, SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS (**\$135.830.785**).

Grupo de Gestión de Talento Humano  
Aprobó: CIGD – Acta No. 003 del 31 de enero de 2022.