

Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

Informe de verificación especial: encargos de los funcionarios de carrera administrativa en la Subdirección de Metrología Física

Oficina de Control Interno
Bogotá, D.C.

Fecha (2021-10-01)

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	4
4. RESULTADOS	5
4.1. Relación de antecedentes que dieron lugar a los hechos	5
4.2. Publicación en la intranet del INM de estudios de verificación	22
4.3. Requisitos académicos y de experiencia de los cargos de la Subdirección de Metrología Física	
4.4. Relación de peticiones y queja de la SMF	33
4.5. Análisis Jurídico de la normativa aplicable a empleados de carrera administrativa, proceso para asignación de encargos y derecho de preferencia	41
4.6. Normativa aplicable a los empleados de carrera administrativa para recibir encargos y el derecho preferencial.....	47
5. CONCLUSIONES	64
6. ANEXOS.....	67

1. INTRODUCCIÓN

Desde los primeros días del mes de julio del año 2021 el área de Gestión del Talento Humano GTH y la Comisión de Personal¹ recibieron varias peticiones internas por parte del grupo de funcionarios públicos de la Subdirección de Metrología Física - SMF que informaban sobre una “posible” vulneración al derecho de preferencia, al ser funcionarios de carrera administrativa y que ante el cambio de estructura del INM oficializada por el decreto 063 de 2021, se abrirían nuevas vacantes designadas a la subdirección. Luego de realizada la revisión por GTH que publicará el 11 de junio de 2021 en la Intranet, en los formatos de *Estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo A-04-F-017*, definiendo en cada uno de los cargos ofertados que, “se establece que ninguno de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.”

Por lo anterior, y a través de las peticiones², tanto en la Coordinación de Gestión de Talento Humano, a la Comisión de Personal como a la Oficina de Control Interno, de: Alexander Martínez López, Ciro Alberto Sánchez Morales, Jorge Enrique Gómez, Juan Alberto Arias Prieto y Luis Carlos Castro Camacho y una queja de Álvaro Zipaquirá Triana, esta última radicada a la Oficina de Control Interno, se informa a los funcionarios que a partir del 2 de julio de 2021 con fecha de corte 28 de septiembre de 2021, se iniciaría la verificación especial, presentando esta inclusión al Plan Anual de Auditoría el 12 de julio de 2021 y que fuera aprobado por los miembros del Comité Institucional de Control Interno .

Los temas que serán tratados en este informe van desde la relación a partir de considerandos/antecedentes de los múltiples hechos, con la finalidad de dar un breve escenario factico que nos sitúe en el lugar óptimo para generar conclusiones de causalidad con la **presunción** de la vulneración del derecho de preferencia de los servidores públicos de carrera administrativa.

2. ALCANCE

El informe de verificación especial se motivó por una **presunta** vulneración al derecho de preferencia de los funcionarios públicos en carrera administrativa del Instituto Nacional de Metrología, que en la actualidad ejercen encargos principalmente en la Subdirección de

¹ Mediante la Resolución número 542 del 30 de diciembre de 2020 “Por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Metrología” se resuelve en el artículo primero “Conformar la Comisión de Personal del Instituto Nacional de Metrología para el periodo 2020 -2022 determinando como sus miembros a los siguientes funcionarios: en representación de la Entidad, como principales; Bibiana Andrea Zambrano Ulloa y Diego Alejandro Ahumada Forigua. Como suplentes; Adriana Montenegro Bernal y Luis Enrique Amaya Rincón. En representación de los empleados, como principales; Jorge Enrique Gómez Herrera y Luis Carlos Castro Camacho. Como suplentes; Álvaro Zipaquirá Triana y Aristides Candelario Dajer Espeleta (Se subrayan los nombres de los peticionarios que son integrantes de la Comisión de Personal)

² La relación de las peticiones y la queja puede ser consultada en el numeral 4.4 Relación de peticiones y queja de la SMF, del presente informe de verificación.

Metrología Física. La verificación se enfocó en los procedimientos abordados para la provisión de los nuevos cargos de la planta física de la Subdirección de Metrología Física - SMF, que implicó encontrar el origen del mecanismo ejecutado para proveer dichos cargos. Por lo anterior, el espacio temporal que abarca el presente informe se sitúa desde noviembre 2019 a septiembre 2021.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Recopilación de información, presentación en forma cronológica, entrevistas con los actores implicados, solicitud de consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, quien diera traslado a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, verificación del procedimiento de provisión de los cargos de la nueva planta asignados a la Subdirección de Metrología Física - SMF, que cuenta con funcionarios de carrera administrativa con derecho de preferencia para la asignación de encargos.

Como se mencionó en la introducción, luego de recibir cinco (5) peticiones internas radicadas en Gestión del Talento Humano, en la Comisión de Personal y en la Oficina de Control Interno, así como una (1) queja específica a la Oficina de Control Interno en la primera semana de julio de 2021, en razón a la forma de provisión de los cargos de la Subdirección de Metrología Física - SMF en la que los peticionarios que actualmente son funcionarios de carrera administrativa manifestarán una **presunta** vulneración al derecho de preferencia de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de del 23 de septiembre de 1994 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” La Oficina de Control Interno procede a dar inicio a la verificación especial de la situación, informando sobre ello mediante correo electrónico el 2 de julio de 2021.

Luego de ello se citó a reuniones por separado de los actores implicados, los peticionarios, como también a la Coordinadora de Gestión de Talento Humano de su momento, también se citó al supervisor del proyecto presentado ante Colciencias “plan de fortalecimiento institucional” Subdirector de Metrología Química y Biología de la fecha, quien nos indicó sobre la colaboración de la profesional especializada Luisa Juana Bernal.

En paralelo, se presentó solicitud a las áreas implicadas: Gestión de Talento Humano, Subdirección de Metrología Física - SMF, Subdirección de Metrología Química y Biología - SMQB, la Comisión de Personal³, la remisión de la documentación pertinente para generar una valoración conducente que diera una respuesta al malestar generalizado en la provisión de cargos de la nueva planta del Instituto en la SMF.

Luego de analizar la información recopilada y reconstruir en una línea de tiempo los hechos, se presenta este informe que recopila conclusiones y recomendaciones.

³ A la fecha 28 de septiembre de 2021 no se ha recibido respuesta de la Comisión de Personal.

En atención a la situación que dieran origen a la revisión especial; la Oficina de Control Interno – OCI presentó una consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, para ampliar desde su posición un concepto sobre el tema; el DAFP remitió dicha consulta a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que fue recibida en la Oficina de Control Interno el lunes 27 de septiembre de 2021.

4. RESULTADOS

4.1. Relación de antecedentes que dieron lugar a los hechos

Se procede a comenzar el análisis de la situación presentada con la relación de los siguientes considerandos/antecedentes:

- a) Que el INM y la UNAL verificaron la conveniencia de adelantar conjuntamente actividades puntuales, mediante las cuales se promuevan la investigación científica, el desarrollo y la innovación, por lo cual se suscribió el convenio marco de cooperación el **16 de septiembre de 2013**, el cual tiene por objeto *“aunar esfuerzos para adelantar la acciones conjuntas en temas de interés recíproco, en las áreas de formación, investigación, extensión, prestación de servicios de metrología científica e industrial y en todas las demás formas de acción universitaria que pueden ser de mutuo interés para los aquí firmantes”*.
- b) Que el INM aceptó la invitación a participar en la convocatoria 1002-2019 *“Fortalecimiento de centros autónomos de investigación e institutos o centros públicos de I+D con reconocimiento vigente por Colciencias en el marco del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación”*, cuyo propósito es cumplir con los objetivos estratégicos institucionales 2019-2022 de Colciencias, ahora Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- c) Que según acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD de sesión Nro. 21 del **2019-09-06**, la propuesta de proyecto presentada a Colciencias *“se encuentra alineada al Plan Estratégico Institucional (PEI) de la entidad para el periodo 2019 – 2022 y a la Estrategia Nacional de Metrología”*, en la misma sesión se mencionaron los datos principales del *“plan de fortalecimiento”* relacionando la *“Convocatoria: 1002-2019 Fortalecimiento centros autónomos de investigación e institutos o centros públicos de I+D+”*, y como uno de los objetivos específicos **“ 2.) Aumentar la disponibilidad de recurso humano dedicado al I+D en el INM, a través de la ejecución de actividades que incentiven al personal del INM a desarrollar procesos de investigación y la vinculación de tesis a los proyectos de I+D+i.”** Por lo que en dicha sesión *“los miembros del CIGD aprueban la participación del INM en la convocatoria cerrada de Colciencias presentando el Plan de fortalecimiento del Instituto*

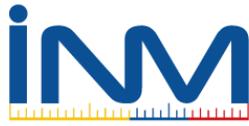
Nacional de Metrología como Centro de Investigación” (Subrayado y negrilla por fuera de texto).

- d) Que el INM se presentó con el proyecto **71370-2019**, MGI ID 6476 “Plan de fortalecimiento del Instituto Nacional de Metrología como centro de investigación” con el objetivo general de **“Fortalecer el proceso de investigación, desarrollo e innovación del INM, a través del desarrollo de herramientas y actividades de investigación que permitan incrementar la capacidad de gestión y producción en I+D+i del INM”**. Una vez surtidos los trámites de calificación y elegibilidad, Colciencias aprobó el proyecto presentado por el INM, institución elegida como entidad ejecutora, por lo que se asignaron recursos por valor de **\$993.110.282**, presupuesto aprobado código **SIGP 71370**, para el desarrollo de dicho proyecto. Con una vigencia de 24 meses, según el proyecto. Que mediante acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGD – Sesión Nro. 21 del seis (6) de septiembre de 2019, aprobó: “En consecuencia, los miembros del CIGD aprueban la participación del INM en la convocatoria cerrada de **Colciencias** presentando el **Plan de fortalecimiento del Instituto Nacional de Metrología como Centro de Investigación.**” En la misma sesión, “todos los miembros del CIGD manifiestan autorizar al Director General, Dr. Edwin Cristancho Pinilla, para la contratación por el monto especificando en el contrato a suscribir con Colciencias” (Subrayado y negrilla por fuera de texto)
- e) Que en la metodología planteada en proyecto **71370-2019**, dentro del objetivo específico 1., que busca “Fortalecer la gestión del proceso de I+D+i, a través del desarrollo de herramientas y actividades encaminadas a facilitar la formulación, ejecución y seguimiento de proyectos de investigación dentro del INM”. En este mismo apartado se mencionó que, “Debido a que el proceso de I+D+i se documentó recientemente, a la reformulación de sus líneas de investigación, al establecimiento de la ENM y del PEI 2019 – 2022, y a la autoevaluación que realizó el INM como parte del proceso de reconocimiento como centro de investigación, se identificó la necesidad de fortalecer la gestión del proceso de I+D+i del INM, para lo cual se plantean las actividades (...)”
- f) Que dentro de las actividades planteadas en la metodología del Proyecto **71370-2019**, se encuentra la definida en el numeral **1.5.** que expresa **“Establecer una estrategia viable para incorporar recurso humano competente para desarrollar actividades de I+D en el INM.”** Para lo cual se propuso lo siguiente; **a. revisar el análisis de los perfiles y requisitos para los cargos que tiene actualmente el Manual de Funciones del INM, en los aspectos relacionados con el desarrollo de actividades de I+D+i que se ha adelantado por parte de Secretaría General. b. Consolidar alternativas viables sobre la organización de la planta global del INM que permita fortalecer las áreas responsables del desarrollo de actividades de I+D+i y c. Diseñar la estrategia para desarrollar los grupos de I+D+i y de acuerdo con los proyectos de I+D+i que ejecute el INM.”** (Subrayado por fuera de texto)

- g) Que el proyecto **71370-2019**, la actividad **1.6.** establecía que, “*Generar una estrategia que permita reconocer y valorar los avances de las actividades de I+D+i del INM.*” Que dentro de las actividades específicas se establecieron las siguientes; “*a. Conocer casos de éxito en otros centros de investigación para reconocer y valorar los avances de las actividades de I+D+i. b. Proponer propuestas y actividades de implementación viables para el reconocimiento y valoración [sic] los avances de las actividades de I+D+i, acorde con el Modelo de Gestión de Conocimiento de INM. c. Implementar actividades para valorar y reconocer los avances del I+D+i*”
- h) Que en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño desarrollado el 20-01-29, con acta Nro. 01, se presentó en el punto 17, la modificación del Manual de Funciones de la entidad y resolución de conformación de grupos de trabajo por parte de Secretaría General “de acuerdo con el trabajo que se realizó con las Subdirecciones y áreas de INM (...)”, así como el ajuste del presupuesto al plan de fortalecimiento MinCiencias y alternativas para administración – SMQB. (Subrayado por fuera de texto)
- i) Que se estableció convenio especial de cooperación entre el Instituto Nacional de Metrología –INM y la Universidad Nacional de Colombia – UNAL, (4 de julio de 2020), cuyo objeto es “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre el INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA – INM y la UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA - UNAL”, con el fin de “Fortalecer el proceso de investigación, desarrollo e innovación del INM, a través del desarrollo de herramientas y actividades de investigación que permitan incrementar la capacidad de gestión y producción en I+D+i del INM”, mediante el cual se estima promover la Investigación Científica. (Subrayado por fuera de texto)
- j) Que el supervisor designado por parte del INM para el convenio especial establecido con la Universidad Nacional de Colombia, fue el Subdirector de Metrología Química y Biomedicina, Diego Alejandro Ahumada Forigua.
- k) Dentro de los objetivos especiales del convenio especial suscrito con la Universidad Nacional de Colombia se encuentra el siguiente: “Aumentar la disponibilidad de recurso humano dedicado al I+D en el INM, a través de la ejecución de actividades que incentiven al personal del INM a desarrollar procesos de investigación y la vinculación de tesis a los proyectos de I+D+i.” (Subrayado por fuera de texto)
- l) Mediante Decreto número 062 del 21 de **enero** de **2021** “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional de Metrología -INM”, decreta en su primer capítulo el objeto, naturaleza y funciones de Instituto Nacional de Metrología – INM.
- m) Que mediante Decreto número 063 del 21 de **enero** de 2021 “Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología [sic] IMN”, explica en sus

considerandos que, “se modificó la estructura del Instituto Nacional de Metrología- INM, modificando su objetivo, funciones generales, creando nuevas dependencias y modificando las funciones de las existentes, con el propósito de: **(i)** mejorar la capacidad institucional y de atención de la entidad, generando una mejor integración con el Sistema Nacional de Competitividad e Innovación; **(ii)** posicionar la metrología industrial como eje de desarrollo en las políticas de emprendimiento y competitividad, a través del incremento en la presentación de servicios y el mayor alcance en su cobertura, lo cual conlleva a la modificación de la planta de personal”, que además en cumplimiento con “el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, reglamentado por el Decreto 2365 de 2019, adicionado al Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, que señala que en el diez (10%) de los nuevos empleos derivados de modificaciones de las plantas de personal no se exigirá experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.” Por lo que el artículo 2, trata de, “Creación de empleos” entre los que se encuentran para la planta global, de **Profesional Especializado, código 2028**, para los siguientes grados; **16, 17, 18, 20, y 22** (cuatro vacantes de cada uno), que la distribución de estos empleos como menciona el artículo 3, sería mediante acto administrativo, teniendo en cuenta la estructura, los planes, los programas y las necesidades del servicio de la entidad.

- n) Que la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias, sede Bogotá, firmó la OSE Nro. 112, el 19 de **febrero** de 2021, con la contratista **Johanna Iveth Acosta Rincón**, cuyo objeto general es: *prestar servicios profesionales para el desarrollo del proyecto de investigación “Fortalecer el proceso de investigación desarrollo e innovación del INM, a través del desarrollo de herramientas y actividades de investigación que permitan incrementar la capacidad de gestión y producción en I+D+I del INM”* El valor pactado fue de la suma de (\$30.480.000), con una vigencia estipulada hasta el 31 de julio de 2021.
- o) Que la OSE Nro.112, contaba con las obligaciones expresas de: a.) Revisar el análisis de los perfiles y requisitos para los cargos que tiene actualmente el manual de funciones del INM, en los aspectos relacionados con el desarrollo de actividades de I+D+I que se ha adelantado por parte de Secretaría General. b.) Consolidar alternativas viables sobre la organización de la planta global del INM que permita fortalecer las áreas responsables del desarrollo de actividades de I+D+I. c.) Diseñar la estrategia para incorporar recurso humano con las competencias o habilidades adecuadas, según las líneas de investigación que desarrollan los grupos de I+D+I y de acuerdo con los proyectos de I+D+I que ejecute el INM. d.) Apoyar en la implementación de la estrategia para incorporar recurso humano con las competencias o habilidades adecuadas, según las líneas de investigación que desarrollan los grupos de I+D+I y de acuerdo con los proyectos de I+D+I que ejecute el INM. (Subrayado y cursiva por fuera de texto)



		SEDE BOGOTA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA UGI FACULTAD DE CIENCIAS SEDE BOGOTA Nit: NIT 899.999.063 ORDEN CONTRACTUAL DE SERVICIOS Vigencia 2021	Reporte: CTUNCTOC V.1006 MILENA PAOLA ESPITIA MORAI Página 1 de 6 23/02/2021 17:58:43
SFI - Sistema Financiero Integrado Modulo de Contratos			
FECHA CONTRATISTA NIT/C.C. DIRECCIÓN TELÉFONO	19/02/2021 ACOSTA RINCON JOHANNA IVETH 52825800 CL 53 98 91 AP 603 3143050556	OSE No. 112	
OBJETO GENERAL PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "FORTALECER EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACION DEL INM, A TRAVES DEL DESARROLLO DE HERRAMIENTAS Y ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN QUE PERMITAN INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN Y PRODUCCIÓN EN I+D+I DEL INM			
ANEXOS SOLICITUD SOLICITUD 1-M-2021, CDP NO. 378, FOTOCOPIAS DE: CEDULA DE CIUDADANÍA, RUT, CERTIFICACIÓN Y/O AFILIACIÓN E.P.S. Y PENSIÓN, (PLATAFORMA SIGEP) LISTA DE CHEQUEO Y DEMÁS DOCUMENTOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DE LA PRESENTE ORDEN.			
VALOR TREINTA MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE *** (\$30,480,000) . MÁS \$121,920 DE IMPUESTO DE CONTRIBUCIÓN ESPECIAL			
SUPERVISOR CASTILLO SERNA ELIANNA - 85738537			
CLÁUSULAS OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA EN VIRTUD DE LA PRESENTE ORDEN CONTRACTUAL, EL CONTRATISTA SE OBLIGA A CUMPLIR LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES ESPECÍFICAS: A. REVISAR EL ANÁLISIS DE LOS PERFILES Y REQUISITOS PARA LOS CARGOS QUE TIENE ACTUALMENTE EL MANUAL DE FUNCIONES DEL INM, EN LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE I+D+I QUE SE HA ADELANTADO POR PARTE DE SECRETARÍA GENERAL. B. CONSOLIDAR ALTERNATIVAS VIABLES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LA PLANTA GLOBAL DEL INM QUE PERMITA FORTALECER LAS ÁREAS RESPONSABLES DEL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE I+D+I C. DISEÑAR LA ESTRATEGIA PARA INCORPORAR RECURSO HUMANO CON LAS COMPETENCIAS O HABILIDADES ADECUADAS, SEGÚN LAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN QUE DESARROLLAN LOS GRUPOS DE I+D+I Y DE ACUERDO CON LOS PROYECTOS DE I+D+I QUE EJECUTE EL INM. D. APOYAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA INCORPORAR RECURSO HUMANO CON LAS COMPETENCIAS O HABILIDADES ADECUADAS, SEGÚN LAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN QUE DESARROLLAN LOS GRUPOS DE I+D+I Y DE ACUERDO CON LOS PROYECTOS DE I+D+I QUE EJECUTE EL INM.			

OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

EN VIRTUD DE LA PRESENTE ORDEN CONTRACTUAL, LA UNIVERSIDAD SE OBLIGA A CUMPLIR CON LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES: 1) PAGAR AL CONTRATISTA EL VALOR DE LA ORDEN CONTRACTUAL EN LOS TERMINOS Y CONDICIONES PACTADAS EN LA CLAUSULA FORMA DE PAGO; 2) INFORMAR AL CONTRATISTA SOBRE CUALQUIER IRREGULARIDAD U OBSERVACION QUE SE ENCUENTRE EN LA EJECUCION DE LA ORDEN CONTRACTUAL; 3) ASIGNAR UN SUPERVISOR O UN INTERVENTOR PARA LA COORDINACION CON EL CONTRATISTA DE TODOS LOS PROCEDIMIENTOS Y REQUERIMIENTOS QUE GENERE LA ORDEN CONTRACTUAL.

PLAZO

EL PLAZO DURANTE EL CUAL SE EJECUTARA ESTA ORDEN CONTRACTUAL ES PREVIO PERFECCIONAMIENTO Y LEGALIZACIÓN DE LA ORDEN, HASTA EL DÍA **31/07/2021**

FORMA DE PAGO

LA UNIVERSIDAD PAGARA EL VALOR PACTADO AL CONTRATISTA, EL CUAL INCLUYE LOS IMPUESTOS, GRAVÁMENES Y RETENCIONES A QUE HAYA LUGAR O SE DERIVEN DEL MISMO, EN LA SIGUIENTE FORMA:

PAGOS PARCIALES CADA UNO DE LOS PAGOS SE HARÁ EFECTIVO PREVIA CERTIFICACIÓN EXPEDIDA POR EL INTERVENTOR Y CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL CONTRATISTA DE SUS OBLIGACIONES FRENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN SALUD, PENSIÓN Y RIESGOS LABORALES.

PARA EL ÚLTIMO PAGO SE DEBE PRESENTAR **INFORME FINAL DE EJECUCIÓN** DE ACTIVIDADES EL CUAL DEBE CONTAR CON EL VISTO BUENO DEL INTERVENTOR Y EL CUMPLIDO SE RECIBIRÁ UNA VEZ TERMINADA LA FECHA DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

LUGAR DE EJECUCION

INSTALACIONES DEL **INM** – UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

LA SUPERVISIÓN DE LA PRESENTE ORDEN CONTRACTUAL SERÁ EJERCIDA POR:

LA DIRECTORA DEL PROYECTO - LA PROFESORA **ELIANNA CASTILLO SERNA** Y/O QUIEN EJERZA DICHAS FUNCIONES O POR ENCARGO.



<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA</p> <p>SFI - Sistema Financiero Integrado Módulo de Contratos</p>	<p>SEDE BOGOTA</p> <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA</p> <p>UGI FACULTAD DE CIENCIAS SEDE BOGOTA</p> <p>Nit: NIT 899.999.063</p> <p>ORDEN CONTRACTUAL DE SERVICIOS</p> <p>Vigencia 2021</p>		<p>Reporte: CTUNCTOC V.1006 MILENA PAOLA ESPITIA MORAL Página 6 de 6 23/02/2021 17:58:43</p>												
	<p>FECHA 19/02/2021</p> <p>CONTRATISTA ACOSTA RINCON JOHANNA IVETH</p> <p>NIT/C.C. 52825800</p> <p>DIRECCIÓN CL 53 98 91 AP 603</p> <p>TELÉFONO 3143050556</p>	<p>OSE No. 112</p>													
<p>DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL</p> <p>Tipo CDP CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL Vigencia 2021 Número 378 Acta 0 Fecha 18/02/2021</p> <p>Proyecto 201010029062-AÑO 2021 - AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA-INM Y LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA - UNAL, CON EL FIN DE "FORTALECER EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN DEL INM, A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE HERRAMIENTAS Y ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN QUE PERMITAN INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN Y PRODUCCIÓN EN I+D+I DEL INM - ELIANA CASTILLO SERNA</p>															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Area</th> <th>Imputación</th> <th>Recurso</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA</td> <td>260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03</td> <td>20 RECURSOS CORRIENTES</td> <td>121,920.00</td> </tr> <tr> <td>301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA</td> <td>260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03</td> <td>20 RECURSOS CORRIENTES</td> <td>30,480,000.00</td> </tr> </tbody> </table>				Area	Imputación	Recurso	Valor	301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA	260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03	20 RECURSOS CORRIENTES	121,920.00	301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA	260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03	20 RECURSOS CORRIENTES	30,480,000.00
Area	Imputación	Recurso	Valor												
301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA	260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03	20 RECURSOS CORRIENTES	121,920.00												
301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA	260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03	20 RECURSOS CORRIENTES	30,480,000.00												
<p>REGISTRO PRESUPUESTAL Vigencia Rese. 2021 Número 476</p>															

Area	Imputación	Recurso	Valor
301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA	260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03	20 RECURSOS CORRIENTES	30,480,000.00
301110101 DIRECCION DEPARTAMENTO DE QUIMICA	260030010201001 Materiales y suministros - especifica ugi - fondo 03	20 RECURSOS CORRIENTES	121,920.00

 GIOVANNI GARAVITO CARDENAS ORDENADOR DEL GASTO	ACOSTA RINCON JOHANNA IVETH Contratista
---	--

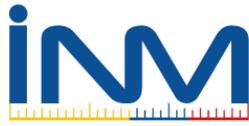
Nota de las imágenes. OSE Nro. 112. El documento revisado no cuenta con la firma de la contratista, **Johanna Iveth Acosta Rincón**.

- p) Que como resultado de la OSE Nro. 112, la profesional Johanna Iveth Acosta Rincón, el 13 de mayo de 2021 (16:47) envía el correo con asunto "Plan de Fortalecimiento – Actividades 1.5 y 1.6" por medio del cual informa varios temas; el primero que de conformidad con "la actividad 1.5 (*Establecer una estrategia viable para Incorporar recurso humano competente para desarrollar actividades de I+D+I en el INM*) y 1.6 (*Generar una estrategia que permita reconocer y valorar los avances de las actividades de I+D+i del INM*) en el marco del objetivo específico 1." Informa sobre la estrategia que está siendo implementada, "ejercicio piloto donde la evaluación consta de 3 o 4 etapas

Oficina de Control Interno

dependiendo del cargo, [sic] La 1ra etapa es la evaluación de conocimientos, la 2da etapa de una evaluación académica que consta de presentación de un Artículo Científico y si es un cargo 20 o 22 adicional al artículo debe presentar una Idea de Proyecto y la 3ra etapa, entrevista (Prueba de valores y componente técnico).” La contratista hace doble énfasis en el correo de que se está implementando como ***ejercicio piloto***, “pero el proceso de selección se está cumpliendo de acuerdo a los parámetros establecidos en el procedimiento de Talento Humano que está aprobado en el INM.” En el mencionado correo también se adjuntaron los informes del personal vinculado en las vacantes de: PE 22 Bioanálisis, PE 22 Inorgánica, PE 20 Materiales, PE 20 Orgánica, PE 18 Orgánica, PE17 Orgánica, PE 17 de Inorgánica y PE 17 de Inorgánica. Aquí mismo también se señala como actividad adicional el *Plan de Gestión de Conocimiento*. Se adjunta al correo el documento que describe el proceso. También se puede advertir en este considerando que la naturaleza de los cargos se relacionaba con la Subdirección de Metrología Química y Biología.

A continuación, se muestra parte del correo.



12/7/2021

Correo de Instituto Nacional de Metrología - Plan de fortalecimiento - Actividades 1.5 y 1.6



Coordinacion I + D + i _ A T <coordinacion.idi_at@inm.gov.co>

Plan de fortalecimiento - Actividades 1.5 y 1.6

Laura Melissa Ramirez Gomez <lramirez@inm.gov.co>
Para: Coordinacion I + D + i _ A T <coordinacion.idi_at@inm.gov.co>

13 de mayo de 2021, 16:51

PTL.

----- Forwarded message -----

De: Johanna Iveth Acosta Rincon <jiacosta@inm.gov.co>

Date: jue, 13 may 2021 a las 16:47

Subject: Re: Plan de fortalecimiento - Actividades 1.5 y 1.6

To: Martha Ximena Martínez <mxmartinez@inm.gov.co>, Laura Melissa Ramirez Gomez <lramirez@inm.gov.co>

Buenas Tardes
Melissa

De acuerdo a tu solicitud te comento que con relación a la actividad 1.5 (*Establecer una estrategia viable para incorporar recurso humano competente para desarrollar actividades de I+D+i en el INM.*) y 1.6 (*Generar una estrategia que permita reconocer y valorar los avances de las actividades de I+D+i del INM*) en el marco del objetivo específico 1.

La estrategia que se está implementando es un ejercicio piloto donde la evaluación consta de 3 o 4 etapas dependiendo del cargo. La 1ra etapa es la evaluación de conocimientos, la 2da etapa una evaluación académica que consta de presentación de un Artículo Científico y si es un cargo 20 o 22 adicional al artículo debe presentar una Idea de Proyecto y la 3ra etapa, entrevista (Prueba de valores y componente técnico). De este ejercicio hay un documento que describe todo el proceso, ese te lo voy adjuntar; Te aclaro que se está implementando como ejercicio piloto, pero el proceso de selección se está cumpliendo de acuerdo a los parámetros establecidos en el procedimiento de Talento Humano que está aprobado en el INM.

Adicionalmente te relaciono las personas que se han vinculado y son de ellas, los informes que te voy a enviar, te aclaro que para el cargo 17 es un solo informe pero hay se menciona la selección de dos personas, ya que teníamos dos vacantes :

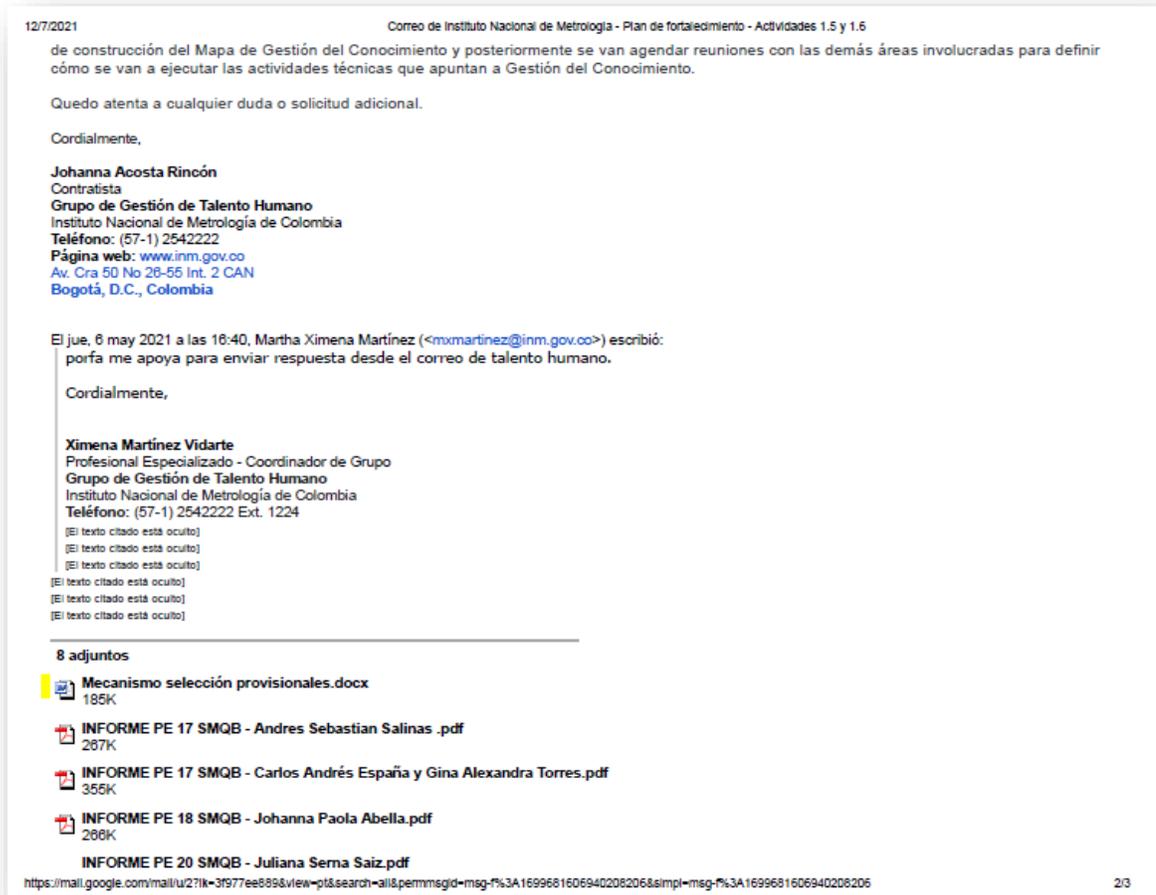
- PE 22 Bioanálisis: Andrés Felipe León
- PE 22 Inorgánica: Vanessa Cárdenas Espitia - Pendiente del nombramiento
- PE 20 Materiales: Juliana Serna Saiz
- PE 20 Orgánica: Ivonne González
- PE 18 Orgánica: Johanna Abella
- PE 17 Orgánica: Andrés Salinas
- PE 17 Inorgánica: Carlos Andrés España
- PE 17 Inorgánica: Gina Alexandra Torres

Cabe mencionar que como actividad adicional se va establecer un Plan de Gestión del Conocimiento, hasta este momento se ha revisado el documento que se tenía, se evidenciaron unas actividades que se encuentran dentro del plan de capacitación que se deben desarrollar de la mano de cada una de las áreas involucradas a fin de cumplir con el objetivo de las mismas, por esta razón se va desarrollar una primera reunión el día 24 de mayo para revisar la Metodología

<https://mail.google.com/mail/u/2?ik=3f977ee899&view=pt&search=all&permmsgid=msg-%3A1699681606940208206&siml=msg-%3A1699681606940208206>

1/3





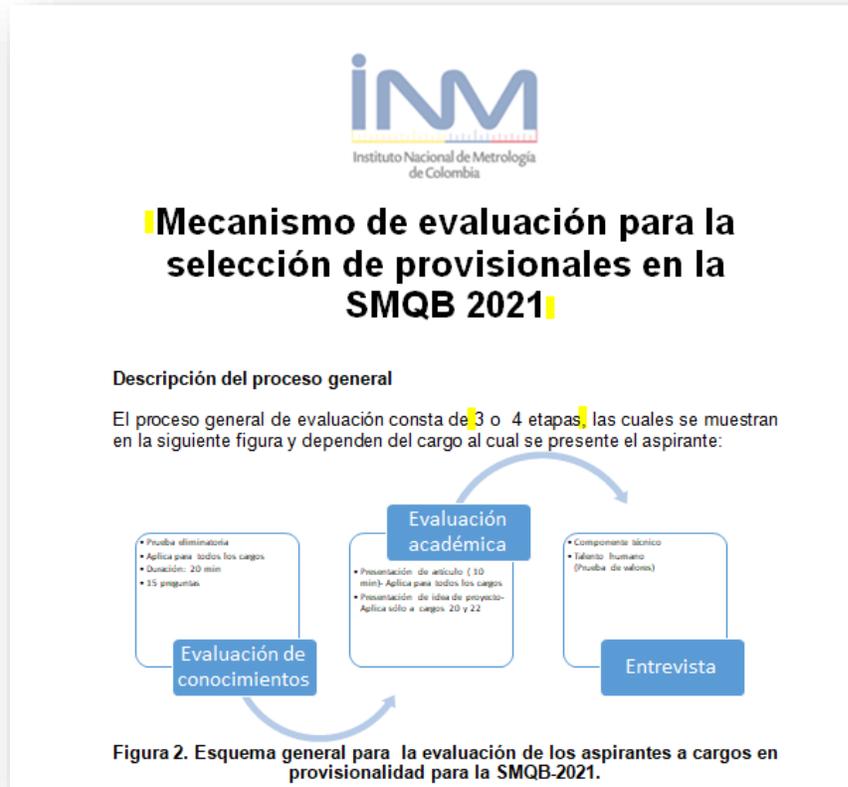
- q) Que cada uno de los *Informes de Entrevistas* relacionan: cargo, código, grado, dependencia y grupo de investigación, con fecha de elaboración, así como una pequeña introducción en donde se menciona que “Con el fin de aportar en cuanto a la transparencia y meritocracia al interior del Estado Colombiano, el Instituto Nacional de Metrología postuló la oferta a través de las herramientas virtuales del empleo público para la vacante” describe cada una de las vacantes y continua mencionando que, “toda vez que se cumplió el estudio al interior de la entidad y se estableció que no hay personal con derechos de carrera administrativa que cumpla con el perfil requerido.” (Subrayado por fuera de texto)
- r) Que en el Informe de Entrevista Profesional Especializado código 2028 grado 22 Subdirección de Metrología Química y Biología – Grupo de Metrología en Bioanálisis, de fecha 9 de abril de 2021, que menciona en su introducción que “Con el fin de aportar en cuanto a la transparencia y meritocracia al interior del Estado Colombiano, el Instituto Nacional de Metrología postuló la oferta a través de las herramientas virtuales del

empleo público para la vacante PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 22 toda vez que se cumplió el estudio al interior de la entidad y se estableció que no hay personal con derechos de carrera administrativa que cumpla con el perfil requerido”, luego de ser publicada en el “servicio público de empleo de la Caja de Compensación – Compensar” las hojas de vida seleccionadas que “cumplen con los requisitos del perfil y realización de pruebas de conocimientos básicos”, presentaron entrevista y prueba psicotécnica. En este proceso fue seleccionado Andrés Felipe León Torres. Con resolución de nombramiento provisional Nro. 130 del 12 de abril de 2021.

- s) Que el informe de entrevista para el cargo de profesional especializado código 2028 grado 20 de la Subdirección de Metrología Química y Biología, grupo de Metrología en Análisis Químico de Materiales, muestra que de las tres candidatas que llevaron a cabo el proceso, estaban previamente vinculadas al INM. El informe cuenta con fecha de 9 de abril de 2021. En este proceso fue seleccionada Juliana Serna Saiz. Con resolución de nombramiento provisional Nro. 128 del 12 de abril de 2021.
- t) Que el informe de entrevista para el cargo de profesional especializado código 2028 grado 20 de la Subdirección de Metrología Química y Biología, grupo de Metrología en Análisis Orgánico, se presentaron tres personas que llevaron a cabo el proceso, y estaban vinculadas al INM. El informe cuenta con fecha de 9 de abril de 2021. En este proceso fue seleccionada Ivonne Alejandra González Cárdenas. Con resolución de nombramiento provisional Nro. 131 del 12 de abril de 2021.
- u) Que el informe de entrevista para el cargo de profesional especializado código 2028 grado 18 de la Subdirección de Metrología Química y Biología, Grupo de Metrología en Análisis Orgánico, muestra que solo se presentaron dos candidatas, las dos vinculadas al INM. Aunque una de las candidatas presentara mejores resultados en la prueba de conocimientos básicos, quién mejor se adaptó al perfil profesional fue Johanna Paola Abella Gamba. El informe cuenta con fecha de 9 de abril de 2021. Con resolución de nombramiento provisional Nro. 134 del 13 de abril de 2021.
- v) Que el informe de entrevista para el cargo de profesional especializado código 2028 grado 17 de la Subdirección de Metrología Química y Biología, para el Grupo de Metrología en Análisis Inorgánico, se seleccionarán dos candidatos debido a que se contaban con dos vacantes, se presentaron como candidatos tanto personas ya vinculadas como personas externas al INM. Fueron seleccionados Carlos Andrés España y Gina Alexandra Torres. El informe cuenta con fecha de 9 de abril de 2021. Al consultar la intranet se puede ver la resolución Nro. 132 del 12 de abril de 2021, aclarada por la resolución Nro. 165 del 30 de abril de 2021.
- w) Que el informe de entrevista para el cargo de profesional especializado código 2028 grado 17 Subdirección de Metrología Química y Biología – Grupo de Metrología en Análisis Orgánico. Se presentaron por lo que se infiere del informe dos personas

externas al INM. Fue seleccionado Andrés Sebastián Salinas Trujillo. El informe cuenta con fecha de 9 de abril de 2021.

- x) Que en el documento aportado por la contratista Johanna Iveth Acosta Rincón, denominado “Mecanismo de evaluación para la selección de provisionales en la SMQB 2021” muestra en la descripción del proceso que “la evaluación consta de tres o cuatro etapas” que dependen del cargo al cual se presenta el aspirante, que la primera parte cuenta con una evaluación de conocimientos, prueba eliminatoria que aplica para todos los cargos, que cuenta con una duración de 20 minutos y consta de 15 preguntas. En su segunda etapa se describe la evaluación académica, dónde se debe presentar un artículo científico para lo cual se cuenta con un tiempo de 10 minutos, esto aplica para todos los cargos, para los niveles 20 y 22, deben presentar adicionalmente una idea de proyecto (I+D+i). En parte final de las etapas se realiza la entrevista con el componente técnico, aquí Talento Humano realiza una prueba de valores. Se definen porcentajes de valores para cada etapa, para los cargos 20 y 22; la entrevista tiene un valor de 40%, la idea de proyecto (I+D+i) 30% y el artículo científico (presentación y preguntas) 30%. Para los cargos 14 y 18; la entrevista tendría una carga porcentual de 30% y el artículo científico el 70% restante. El documento que trata este considerando amplia la descripción de cada etapa así como los criterios de evaluación en la presentación del artículo de investigación asignado y el planteamiento de idea de investigación de un proyecto relacionado con metrología química o biología (cargos 20 y 22), este apartado debía contar con la presentación de un resumen en inglés de máximo 400 palabras, en donde se explicará en qué consistía el problema de investigación, la oportunidad o necesidad y su relación con la metrología. Aquí también se contaba con criterios de evaluación. (Se adjunta como anexo a este informe)



Nota de la imagen. Inicio del documento denominado “Mecanismo de evaluación para la selección de provisionales en la SMQB 2021” realizado por la profesional Johanna Iveth Acosta Rincón.

y) Que el 11 de junio de 2021 Gestión del Talento Humano, publicó por la intranet bajo el formato A-04-F-017 el “Estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo”, en cumplimiento de requisitos según artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019. El empleo para proveer menciona el formato, Profesional Especializado, **código 2028, grado 22** (Formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten el desarrollo de magnitudes mecánicas e ingeniería de precisión, de acuerdo con los lineamientos internacionales.) Cargo por proveer en la Subdirección de Metrología Física. Con fecha de elaboración 9 de junio de 2021. Evaluando en su orden a; Gómez Barrera Leonor, Castro Camacho Luis Carlos, Dajer Espeleta Aristides Candelario, Zipaquirá Triana Álvaro, García Tarquino Antonio, Martínez López Alexander, Sánchez Morales Ciro Alberto, Arias Prieto Juan Alberto, Gil Gil Víctor Hugo, Gómez Herrera Jorge Enrique, Gil Romero Juan Carlos, Amaya Rincón Enrique.

En la verificación de los requisitos tenemos que, todos cuentan con evaluación de desempeño sobresaliente, ninguno cuenta con sanción disciplinaria en el último año, en el aparte de aptitudes y habilidades para desempeñar en empleo a encargar aparece en todos “**NO**”, en la revisión del cumplimiento de los requisitos s/n del Manual de Funciones y Competencias, tenemos que **solo cumple; Arias Prieto Juan Alberto** con “experiencia profesional en fuerza y par torsional” y **Gómez Herrera Jorge Enrique** “experiencia profesional en Longitud y Presión” Conceptúa el estudio “Una vez surtido lo establecido en el procedimiento para llevar a cabo el encargo, se establece que **ninguno** de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.” (Subrayado y negrilla por fuera de texto)

- z) Que el 11 de junio de 2021 Gestión del Talento Humano, publicó por la intranet bajo el formato A-04-F-017 el “Estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo”, en cumplimiento de requisitos según artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019. El empleo a proveer, menciona el formato, Profesional Especializado, **código 2028, grado 22** (Formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten el desarrollo de magnitudes dimensionales, ópticas, de vibración, acústica, de ultrasonido y biomédicas con los lineamientos internacionales.) Cargo a proveer en la Subdirección de Metrología Física. Con fecha de elaboración 9 de junio de 2021. Evaluando en su orden a; Gómez Barrera Leonor, Castro Camacho Luis Carlos, Dajer Espeleta Arístides Candelario, Zipaquirá Triana Álvaro, García Tarquino Antonio, Martínez López Alexander, Sánchez Morales Ciro Alberto, Arias Prieto Juan Alberto, Gil Gil Víctor Hugo, Gómez Herrera Jorge Enrique, Gil Romero Juan Carlos, Amaya Rincón Enrique.

En la verificación de los requisitos tenemos que, todos cuentan con evaluación de desempeño sobresaliente, ninguno cuenta con sanción disciplinaria en el último año, en el aparte de aptitudes y habilidades para desempeñar en empleo a encargar aparece en todos “**NO**”, en la revisión del cumplimiento de los requisitos s/n del Manual de Funciones y Competencias, tenemos que **solo cumple; Gil Romero Juan Carlos** “experiencia profesional en Presión y Corriente, formación en fotónica” Conceptúa el estudio “Una vez surtido lo establecido en el procedimiento para llevar a cabo el encargo, se establece que **ninguno** de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.” (Subrayado y negrilla por fuera de texto).

- aa) Que el 11 de junio de 2021 Gestión del Talento Humano, publicó por la intranet bajo el formato A-04-F-017 el “Estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo”, en cumplimiento de requisitos según artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019. El empleo a proveer, menciona el formato, Profesional Especializado, **código 2028, grado 20** (Formular y desarrollar las

actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúan la Subdirección de Metrología Física aplicados al campo de longitud, acústica, vibración, ultrasonido, óptica y biomédica, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y normas vigentes) Cargo a proveer en la Subdirección de Metrología Física. Con fecha de elaboración 18 de mayo de 2021. Evaluando en su orden a; Castro Camacho Luis Carlos, Dajer Espeleta Aristides Candelario, Zipaquirá Triana Álvaro, García Tarquino Antonio, Martínez López Alexander, Sánchez Morales Ciro Alberto, Arias Prieto Juan Alberto, Gil Gil Víctor Hugo, Gómez Herrera Jorge Enrique, Gil Romero Juan Carlos, Amaya Rincón Enrique.

En la verificación de los requisitos tenemos que, todos cuentan con evaluación de desempeño sobresaliente, ninguno cuenta con sanción disciplinaria en el último año, en el aparte de aptitudes y habilidades para desempeñar en empleo a encargar aparece en todos “**NO**”, en la revisión del cumplimiento de los requisitos s/n del Manual de Funciones y Competencias, tenemos que **solo cumple; Gil Romero Juan Carlos** “experiencia profesional en Presión y Corriente, formación en fotónica” Conceptúa el estudio “Una vez surtido lo establecido en el procedimiento para llevar a cabo el encargo, se establece que **ninguno** de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.” (Subrayado y negrilla por fuera de texto).

- bb)** Que el 11 de junio de 2021 Gestión del Talento Humano, publicó por la intranet bajo el formato A-04-F-017 el “Estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo”, en cumplimiento de requisitos según artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019. El empleo a proveer, menciona el formato, Profesional Especializado, **código 2028, grado 20** (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados en el campo de la ingeniería, la mecánica y la dinámica, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes) Cargo a proveer en la Subdirección de Metrología Física. Con fecha de elaboración 9 de junio de 2021. Evaluando en su orden a; Castro Camacho Luis Carlos, Dajer Espeleta Aristides Candelario, Zipaquirá Triana Álvaro, García Tarquino Antonio, Martínez López Alexander, Sánchez Morales Ciro Alberto, Arias Prieto Juan Alberto, Gil Gil Víctor Hugo, Gómez Herrera Jorge Enrique, Gil Romero Juan Carlos, Amaya Rincón Enrique.

En la verificación de los requisitos tenemos que, todos cuentan con evaluación de desempeño sobresaliente, ninguno cuenta con sanción disciplinaria en el último año, en el aparte de aptitudes y habilidades para desempeñar en empleo a encargar aparece en todos “**NO**”, en la revisión del cumplimiento de los requisitos s/n del Manual de Funciones y Competencias, tenemos que **solo cumple; Arias Prieto Juan Alberto**

“experiencia profesional en Fuerza y Par torsional”, **Gómez Herrera Jorge Enrique** “experiencia profesional en Longitud y Presión”, Conceptúa el estudio “Una vez surtido lo establecido en el procedimiento para llevar a cabo el encargo, se establece que ninguno de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.” (Subrayado y negrilla por fuera de texto).

- cc) Que el 11 de junio de 2021 Gestión del Talento Humano, publicó por la intranet bajo el formato A-04-F-017 el “Estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo”, en cumplimiento de requisitos según artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019. El empleo a proveer, menciona el formato, Profesional Especializado, **código 2028, grado 18** (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados magnitudes mecánicas y de precisión, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes) Cargo a proveer en la Subdirección de Metrología Física. Con fecha de elaboración 9 de junio de 2021. Evaluando en su orden a; Castro Camacho Luis Carlos, Dajer Espeleta Arístides Candelario, Zipaquirá Triana Álvaro, García Tarquino Antonio, Sánchez Morales Ciro Alberto, Arias Prieto Juan Alberto, Gil Gil Víctor Hugo, Gómez Herrera Jorge Enrique, Gil Romero Juan Carlos, Amaya Rincón Enrique.

En la verificación de los requisitos tenemos que, todos cuentan con evaluación de desempeño sobresaliente, ninguno cuenta con sanción disciplinaria en el último año, en el aparte de aptitudes y habilidades para desempeñar en empleo a encargar aparece en todos “**NO**”, en la revisión del cumplimiento de los requisitos s/n del Manual de Funciones y Competencias, tenemos que solo cumple; **Dajer Espeleta Arístides Candelario** “experiencia profesional en Fuerza, Par torsional y Dureza”, **Arias Prieto Juan Alberto** “experiencia profesional en Fuerza y Par torsional”, **Gil Gil Víctor Hugo** “experiencia profesional en Fuerza y Par torsional”, **Gómez Herrera Jorge Enrique** “experiencia profesional en Longitud y Presión”, y **Gil Romero Juan Carlos** “experiencia profesional en Presión y Corriente”. Conceptúa el estudio “Una vez surtido lo establecido en el procedimiento para llevar a cabo el encargo, se establece que ninguno de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.” (Subrayado y negrilla por fuera de texto).

- dd) Que el 11 de junio de 2021 Gestión del Talento Humano, publicó por la intranet bajo el formato A-04-F-017 el “Estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo”, en cumplimiento de requisitos según artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019. El empleo a proveer, menciona el formato, Profesional Especializado, **código 2028, grado 16** (Realizar las acciones de carácter técnico y administrativo necesarias para garantizar que los procesos en los

que interactúan la Subdirección de Metrología Física en masa y magnitudes relacionadas, cumplen con la misión y se logren los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes.) Cargo a proveer en la Subdirección de Metrología Física. Con fecha de elaboración 9 de junio de 2021. Evaluando en su orden a; García Tarquino Antonio, Arias Prieto Juan Alberto, Gil Gil Víctor Hugo, Gómez Herrera Jorge Enrique, Gil Romero Juan Carlos, Amaya Rincón Enrique. En la verificación de los requisitos tenemos que, todos cuentan con evaluación de desempeño sobresaliente, ninguno cuenta con sanción disciplinaria en el último año, en el aparte de aptitudes y habilidades para desempeñar en empleo a encargar aparece en todos “NO”, en la revisión del cumplimiento de los requisitos s/n del Manual de Funciones y Competencias, tenemos que **solo cumple; Arias Prieto Juan Alberto** “experiencia profesional en Fuerza y Par torsional”, **Gil Gil Víctor Hugo** “experiencia profesional en Fuerza y Par torsional” y **Gómez Herrera Jorge Enrique** “experiencia profesional en Longitud y Presión”. Conceptúa el estudio “Una vez surtido lo establecido en el procedimiento para llevar a cabo el encargo, se establece que **ninguno** de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.” (Subrayado y negrilla por fuera de texto).

- ee) Que el INM suscribió contrato número 041 de 2021 con el profesional Juan Gabriel Jiménez Mojica y cuyo objeto es: “PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES ASOCIADAS AL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y CONCURSO DE MÉRITOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA” y cuyo supervisor es Martha Ximena Martínez Vidarte.
- ff) Que en la OBLIGACION ESPECÍFICA DEL CONTRATO número 1 de 8 se indica: “Apoyar el desarrollo de las etapas de vinculación transitoria del personal mediante encargos y nombramientos en provisionalidad requeridos por el Instituto Nacional de Metrología.” Se desarrollaron las siguientes actividades:

Obligaciones Específicas del Contrato		Descripción de Actividades
Nº	Descripción	
1.	Apoyar el desarrollo de las etapas de vinculación transitoria del personal mediante encargos y nombramientos en provisionalidad requeridos por el Instituto Nacional de Metrología.	<ul style="list-style-type: none"> Se remitió archivos de los empleos creados en el rediseño del INM con la cantidad de cargos, asignaciones básicas (Decreto 304 de 2020) y cantidad de empleos con prima técnica y coordinaciones. (2 de febrero de 2021) Se realizó base de datos de la planta de personal del INM acorde con la implementación del fortalecimiento institucional del Instituto Nacional de Metrología y la trazabilidad de los empleos reportados ante la CNSC. (4 al 10 de febrero de 2021)

- gg) Que en informe 2 de 8 se establece que:

Obligaciones Específicas del Contrato		Descripción de Actividades
Nº	Descripción	
1.	Apoyar el desarrollo de las etapas de vinculación transitoria del personal mediante encargos y nombramientos en provisionalidad requeridos por el Instituto Nacional de Metrología.	<ul style="list-style-type: none"> Se participó en la reunión de preparación para la provisión de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo. (4 de marzo de 2021) Se participó en la reunión para la revisión de la pruebas de aptitudes y habilidades para la provisión de empleos mediante la modalidad de encargo. (5 de marzo de 2021) Se revisó y ajustó proyecto de comunicación para la aplicación de pruebas de aptitudes y habilidades para la provisión de empleos mediante la modalidad de encargo. (5 al 10 de marzo de 2021) Se realizó revisión y propuesta de mejora a la prueba de pruebas de aptitudes y habilidades para la provisión de empleos mediante la modalidad de encargo. (5 al 10 de marzo de 2021)

hh) Que en informe 4 de 8 se relacionan:

Obligaciones Específicas del Contrato		Descripción de Actividades
Nº	Descripción	
1.	Apoyar el desarrollo de las etapas de vinculación transitoria del personal mediante encargos y nombramientos en provisionalidad requeridos por el Instituto Nacional de Metrología.	<ul style="list-style-type: none"> Se adelantaron proyectos de respuesta a los derechos de petición presentados por la funcionaria Johanna Andrea Rodríguez Casallas respecto de la provisión de empleos mediante nombramientos en provisionalidad en los que ha participado. (23 de abril y 11 de mayo de 2021) Se remitió presentación construida respecto de los lineamientos y técnicas usualmente utilizadas para adelantar la construcción de pruebas escritas. (28 de abril de 2021) Se realizó revisión de documentos, datos, información que permitieron adelantar los estudios de verificación de requisitos para el otorgamiento de encargos. (Entre el 1 al 19 de mayo de 2021)

<ul style="list-style-type: none"> acompañar, analizar las solicitudes y preparación de respuestas a las comunicaciones, peticiones, quejas, reclamos y sugerencias relacionadas con el proceso de implementación del fortalecimiento institucional y el concurso de méritos que sean presentados ante el Instituto Nacional de Metrología. 	<ul style="list-style-type: none"> Se proyectó respuesta a la petición presentada por ASEMEXT relacionadas con las pruebas psicométricas, para la provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o periodo fijo. (23 de abril de 2021) Se remitió ajuste del formato de evaluación del desempeño para el otorgamiento de prima técnica ajustado a la estructura y la planta de personal del INM, establecidas en los Decretos 062 y 063 de 2021. (12 de mayo de 2021) Se remitió análisis respecto de la implementación de la expedición de la Ley 2088 de 2021 relacionada con el trabajo en casa. (13 de mayo de 2021)
--	---

ii) Del informe 5 de 8 se relacionan:

Obligaciones Específicas del Contrato		Descripción de Actividades
Nº	Descripción	
1.	Apoyar el desarrollo de las etapas de vinculación transitoria del personal mediante encargos y nombramientos en provisionalidad requeridos por el Instituto Nacional de Metrología.	<ul style="list-style-type: none"> Se proyectó comunicación de citación de aplicación prueba de aptitudes y habilidades para la provisión transitoria de empleos mediante la modalidad de encargo, dirigida a los empleados que ostentan derechos de carrera administrativa. (25 de mayo de 2021) Se proyectó respuesta relacionada con el tipo de prueba a ser aplicada para la provisión transitoria de empleos mediante la modalidad de encargo. (3 de junio de 2021) Se proyectó comunicación de resultados de la prueba de aptitudes y habilidades para la provisión transitoria de empleos mediante la modalidad de encargo, dirigida a los empleados que ostentan derechos de carrera administrativa. (9 de junio de 2021) Se proyectó resolución de derogatoria de nombramiento provisional de la señora YANIRA QUMEBÁ GONZÁLEZ, identificada con cédula de ciudadanía número 52.787.344, en el empleo de Técnico Operativo Código 3132 Grado 13, adscrito a la Subdirección de Metrología Química y Biología. (18 de junio de 2021) Se proyectó resolución de derogatoria de nombramiento provisional de la señora SHYRLEYKA MIRANDA MIRANDA, identificada con cédula de ciudadanía número 1.140.826.852, en el empleo de Técnico Operativo Código 3132 Grado 13, adscrito a la Subdirección de Metrología Química y Biología. (18 de junio de 2021)

jj) Del informe 6 de 8 se relaciona:

<p>preparación de respuestas a las comunicaciones, peticiones, quejas, reclamos y sugerencias relacionadas con el proceso de implementación del fortalecimiento institucional y el concurso de méritos que sean presentados ante el Instituto Nacional de Metrología.</p>	<p>ASEMEXT relacionada con las pruebas psicométricas y entrevista para la provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o periodo fijo. (22 de junio de 2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> Se preparó respuesta frente al proceso de empalme con la nueva administración relacionada con el proceso de reforma administrativa del INM. (25 de junio de 2021) Se adelantaron correos de comunicaciones relacionadas con las peticiones y reclamaciones recibidas en el Grupo de Gestión de Talento Humano para su trámite. (9 de julio de 2021) Se prepararon y remitieron las comunicaciones relacionadas con la remisión por competencia a la CNSC del derecho de petición del señor Carlos Iván Villarreal Vargas respecto de la convocatoria del INPEC. (14 de julio de 2021) Se prepararon y remitieron las comunicaciones relacionadas con la remisión por competencia a la CNSC del derecho de petición de la señora Jennyfer A. Carrillo G. respecto de la convocatoria
---	--

4.2. Publicación en la intranet del INM de estudios de verificación

A continuación se muestra la información publicada en la intranet por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano “en cumplimiento al Procedimiento Selección, Vinculación y permanencia del Personal (A-04-P-005)” publicando los formatos (A-04-F-017) Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargos para los cargos de la SMF, que es su orden son cargos Profesional Especializados, con código 2028, dos cargos para grado 22, dos cargos para grado 20, un cargo para grado 18 y otro cargo para grado 16, en total se estudió el otorgamiento en encargo de seis (6) cargos de la SMF.

El Grupo de Gestión del Talento Humano con el fin de dar cumplimiento al Procedimiento Selección, Vinculación y permanencia del Personal (A-04-P-005), realiza la publicación del A-04-F-017 Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo:

Profesional Especializado código 2028 grado 22 Subdirección de Metrología Física.

Fecha de publicación: 11 de junio de 2021

[Ver documento](#)

El Grupo de Gestión del Talento Humano con el fin de dar cumplimiento al Procedimiento Selección, Vinculación y permanencia del Personal (A-04-P-005), realiza la publicación del A-04-F-017 Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo:

Profesional Especializado código 2028 grado 22 Subdirección de Metrología Física.

Fecha de publicación: 11 de junio de 2021

[Ver documento](#)

El Grupo de Gestión del Talento Humano con el fin de dar cumplimiento al Procedimiento Selección, Vinculación y permanencia del Personal (A-04-P-005), realiza la publicación del A-04-F-017 Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo:

Profesional Especializado código 2028 grado 20 Subdirección de Metrología Física.

Fecha de publicación: 11 de junio de 2021

[Ver documento](#)

El Grupo de Gestión del Talento Humano con el fin de dar cumplimiento al Procedimiento Selección, Vinculación y permanencia del Personal (A-04-P-005), realiza la publicación del A-04-F-017 Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo:

Profesional Especializado código 2028 grado 20 Subdirección de Metrología Física.

Fecha de publicación: 11 de junio de 2021

[Ver documento](#)

El Grupo de Gestión del Talento Humano con el fin de dar cumplimiento al Procedimiento Selección, Vinculación y permanencia del Personal (A-04-P-005), realiza la publicación del A-04-F-017 Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo:

Profesional Especializado código 2028 grado 18 Subdirección de Metrología Física.

Fecha de publicación: 11 de junio de 2021

[Ver documento](#)

El Grupo de Gestión del Talento Humano con el fin de dar cumplimiento al Procedimiento Selección, Vinculación y permanencia del Personal (A-04-P-005), realiza la publicación del A-04-F-017 Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo:

Profesional Especializado código 2028 grado 16 Subdirección de Metrología Física.

Fecha de publicación: 11 de junio de 2021

Luego de la publicación de los estudios de verificación de requisitos para el otorgamiento de encargos y que cada uno conceptuara: *una vez surtido lo establecido en el procedimiento para llevar a cabo el encargo, se establece que **ninguno** de los servidores de carrera administrativa tiene el derecho preferencial a encargo como lo establece la normativa vigente.* (Subrayado y negrilla por fuera de texto) se publicaron los cargos de la SMF en la página del Servicio de Empleo.

Muestra de la imagen de la publicación del cargo de Profesional Especializado 2028-22 de la Subdirección de Metrología Física – Código: 1625965020-142.



Nota de la imagen. Página del Servicio de Empleo de los cargos ofertados por la SMF⁴

4.3. Requisitos académicos y de experiencia de los cargos de la Subdirección de Metrología Física

Según la resolución número 040 del (4) de febrero de 2021, “Por la cual adopta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología (INM) atendiendo los decretos de reestructuración y modificación de planta” los cargos de la Subdirección de Metrología Física, cuya naturaleza es de carrera administrativa y que hacen parte del análisis realizado en el presente informe de verificación especial son los siguientes; Profesional Especializado Código 2028, Grado 22 (página 32), Profesional Especializado Código 2028, Grado 22 (página 34), Profesional Especializado Código 2028, Grado 20 (página 45), Profesional Especializado Código 2028, Grado 20 (página 43), Profesional Especializado Código 2028, Grado 18 (página 61), Profesional Especializado Código 2028, Grado 22 (página 87), a continuación se muestra en cuadros descriptivos por cargo, los requisitos de formación académica y de experiencia, así como sus equivalencias.

EMPLEO	Requisitos Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 1	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 2	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 3
PE CÓD.2028 G.22 Formular los programas de	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC)	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC)	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC)

⁴ Para consultar puede seguir el siguiente link.

https://personas.serviciodeempleo.gov.co/detalle_oferta.aspx?sede_id=1625965020&proceso_id=142&dep_id=11

Oficina de Control Interno

<p>I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten el desarrollo de magnitudes mecánicas e ingeniería de precisión, de acuerdo con los lineamientos internacionales.</p> <p>(Página 32 del Manual de Funciones) Naturaleza del empleo: Carrera Administrativa.</p>	<p>en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>especialización</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>Treinta y siete (37) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u>.</p>	<p>en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>maestría</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>Veinticinco (25) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u>.</p>	<p>en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>doctorado</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>No requiere experiencia profesional relacionada.</p>
--	---	--	--

EMPLEO	Requisitos Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 1	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 2	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 3
PE CÓD.2028 G.22	Título profesional en disciplinas del Núcleo	Título profesional en disciplinas del Núcleo	Título profesional en disciplinas del Núcleo

Oficina de Control Interno

<p>Formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten el desarrollo de magnitudes dimensionales, ópticas, de vibración, acústica, de ultrasonido y biomédicas, de acuerdo con los lineamientos internacionales. (Página 34 del Manual de Funciones) Naturaleza del empleo: Carrera Administrativa.</p>	<p>Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>especialización</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>Treinta y siete (37) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u>.</p>	<p>Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>maestría</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>Veinticinco (25) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u>.</p>	<p>Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>doctorado</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>No requiere experiencia profesional relacionada.</p>
--	--	---	---

<p>EMPLEO</p>	<p>Requisitos Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 1</p>	<p>Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 2</p>	<p>Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 3</p>
----------------------	---	--	--

<p>PE CÓD.2028 G.20 Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúan la Subdirección de Metrología Física aplicados al campo de longitud, acústica, vibración, ultrasonido, óptica y biomédica, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y normas vigentes.</p> <p>(Página 45 del Manual de Funciones) Naturaleza del empleo:</p>	<p>Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>especialización</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>Treinta y uno (31) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u>.</p>	<p>Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>maestría</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>Diecinueve (19) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u>.</p>	<p>Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>doctorado</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>No requiere experiencia profesional relacionada.</p>
--	---	---	--

Carrera Administrativa.			
-------------------------	--	--	--

EMPLEO	Requisitos Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 1	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 2	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 3
<p>PE CÓD.2028 G.20 <u>Formular y desarrollar</u> las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física <u>aplicados en el campo de la ingeniería, la mecánica y la dinámica</u>, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las</p>	<p>Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>especialización</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción</p>	<p>Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>maestría</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro</p>	<p>Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías.</p> <p>Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>doctorado</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro</p>

Oficina de Control Interno

normas vigentes. (Página 43 del Manual de Funciones) Naturaleza del empleo: Carrera Administrativa	o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley. Treinta y uno (31) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .	profesional en los casos reglamentados por la Ley. Diecinueve (19) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .	profesional en los casos reglamentados por la Ley. No requiere experiencia profesional relacionada.
---	---	---	--

EMPLEO	Requisitos Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 1	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 2	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 3
PE CÓD.2028 G.18 Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados magnitudes mecánicas y de precisión , para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías. Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>especialización</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías. Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>maestría</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Ingeniería Eléctrica y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Ingeniería Biomédica y afines; Otras ingenierías. Educación. Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los

Oficina de Control Interno

internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes. (Página 61 del Manual de Funciones) Naturaleza del empleo: Carrera Administrativa.	Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley. Veinticinco (25) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .	Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley. Trece (13) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .	casos reglamentados por la Ley. Cuarenta y nueve (49) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .
--	--	--	--

EMPLEO	Requisitos Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 1	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 2	Equivalencias Formación Académica y Experiencia OPCIÓN 3
PE CÓD.2028 G.16 Realizar las acciones de carácter técnico y administrativo necesarias para garantizar que los procesos en los que interactúan la Subdirección de Metrología Física en <u>masa y magnitudes relacionadas</u> , cumplen con la misión y se logren los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Química y afines; Ingeniería Civil y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines ; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Otras Ingenierías; Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>especialización</u> en áreas relacionadas	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Química y afines; Ingeniería Civil y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines ; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Otras Ingenierías; Educación. Título de <u>posgrado</u> en la modalidad de <u>maestría</u> en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Título profesional en disciplinas del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) en Física; Matemáticas, Estadística y afines; Química y afines; Ingeniería Civil y afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines ; Ingeniería Química y afines; Ingeniería Mecánica y afines; Ingeniería Industrial y afines; Otras Ingenierías; Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley.

internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes. (Página 87 del Manual de Funciones) Naturaleza del empleo: Carrera Administrativa.	con las funciones del cargo. Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley. Diecinueve (19) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .	Tarjeta, matrícula, certificado, inscripción o registro profesional en los casos reglamentados por la Ley. Siete (7) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .	Cuarenta y tres (43) meses de <u>experiencia profesional relacionada</u> .
--	---	---	--

De la información presentada de los requisitos académicos y de experiencia de los cargos de la Subdirección de Metrología Física tenemos que:

- ✚ De los dos cargos para **Profesional Especializado 2028 G.22 de la SMF**, que deben formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicio en la SMF, difieren en la descripción del soporte que debe realizar, uno será para, *desarrollo de magnitudes mecánicas e ingeniería de precisión* y el otro para, *desarrollo de magnitudes dimensionales, ópticas, de vibración, acústica, de ultrasonido y biomédicas*.

Como requisito académico de entrada vemos que requiere título profesional en el Núcleo Básico de Conocimientos (NBC) señalado en el cuadro, pero además título de posgrado, en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con la función del cargo y (37) meses de *experiencia profesional relacionada*, bajando a (25) meses de *experiencia profesional relacionada* cuando se cuente con posgrado en la modalidad de maestría, en áreas *relacionada con las funciones del cargo*, **en caso de contar con posgrado en la modalidad de doctorado, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, no se exigirá experiencia profesional relacionada**. Siendo el doctorado equivalente a (48) meses (4 años) de experiencia y el cargo requiere en total (61) meses de experiencia, es decir debieron registrarse 13 meses de experiencia si se cuenta con doctorado.

Los dos cargos de **Profesional Especializado 2028 G.20 de la SMF**, deben formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúan la SMF, difieren en la descripción del campo de aplicación, uno será para, *campo de longitud, acústica, vibración, ultrasonido, óptica y biomédica* y el otro será para *campo*

de la ingeniería, la mecánica y la dinámica”. Como requisito académico de entrada vemos que requiere título profesional en el Núcleo Básico de Conocimientos (NBC) señalado en el cuadro, pero además título de posgrado, en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con la función del cargo y (31) meses de *experiencia profesional relacionada*, bajando a (19) meses de *experiencia profesional relacionada* cuando se cuente con posgrado en la modalidad de maestría, en áreas *relacionada con las funciones del cargo*, en caso de contar con posgrado en la modalidad de doctorado, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, no se exigirá experiencia profesional relacionada. Siendo el doctorado equivalente a 48 meses (4 años) de experiencia y el cargo requiere en total (55) meses de experiencia incluida las equivalencias, es decir debieron registrarse (7) meses de experiencia si se cuenta con doctorado.

- ✚ Se observa que tanto el grado 22 y 20 presentan exactamente el mismo requisito cuando se tiene doctorado (sin experiencia) aun siendo diferentes grados y por consiguiente diferentes requisitos académicos. Es de anotar que el ARTÍCULO 2.2.2.5.1 del decreto 1083 de 2015 indica que *los requisitos de los cargos **no podrán ser disminuidos ni aumentados***. Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de las equivalencias establecidas en dicho decreto.
- ✚ Para el cargo de **Profesional Especializado 2028 G.18 de la SMF**, deben formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúan la SMF, en la descripción del campo de aplicación, será para, “*magnitudes mecánicas y de precisión*”. Como requisito académico de entrada vemos que requiere título profesional en el Núcleo Básico de Conocimientos (NBC) señalado en el cuadro, pero además título de posgrado, en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con la función del cargo y (25) meses de *experiencia profesional relacionada*, bajando a (13) meses de *experiencia profesional relacionada* cuando se cuente solo con **pregrado** se exigirá experiencia profesional relacionada de (49) meses.
- ✚ Para el cargo de **Profesional Especializado 2028 G.16 de la SMF**, que es para realizar las acciones de carácter técnico y administrativo necesarias para garantizar que los procesos en los que interactúan la SMF, en la descripción del campo de aplicación, será para, “*masa y magnitudes relacionadas*”. Para como requisito académico de entrada vemos que requiere título profesional en el Núcleo Básico de Conocimientos (NBC) señalado en el cuadro, pero además título de posgrado, en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con la función del cargo y (19) meses de *experiencia profesional relacionada*, bajando a (7) meses de *experiencia profesional relacionada* cuando se cuente solo con **pregrado** se exigirá experiencia profesional relacionada de (43) meses.

A continuación, se presenta la imagen de las radicaciones realizadas en el aplicativo SURDO de las diferentes peticiones interna suscitadas a partir de junio del 2021 y que se relacionan con el proceso para la selección del personal de los cargos de la SMF.

Total registros encontrados: 9		Página 1 de 1		Ver Todos Registros					
No	Número	Fecha	Trámite	Actuación	Tipo Rad.	Solicitante	Origen	Destino	Funcionario Radica
1	21 791 0	2021-02-17 16:56:07	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	JUAN ALBERTO ARIAS PRIETO CC 79109099	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
2	21 806 0	2021-02-18 14:15:15	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	VICTOR HUGO GIL GIL CC 79513195	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
3	21 2472 0	2021-06-10 09:05:33	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	ARISTIDES CANDELARIO DAJER ESPELETA CC 19282512	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
4	21 2507 0	2021-06-15 16:10:41	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	VICTOR HUGO GIL GIL CC 79513195	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
5	21 2525 0	2021-06-16 14:57:14	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	JORGE ENRIQUE GÓMEZ HERRERA CC 19472087	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
6	21 2545 0	2021-06-17 15:11:40	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	JUAN CARLOS GIL ROMERO CC 79363290	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
7	21 2637 0	2021-06-24 09:53:23	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	CIRO ALBERTO SÁNCHEZ MORALES CC 91247035	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
8	21 2663 0	2021-06-28 07:43:52	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	JUAN ALBERTO ARIAS PRIETO CC 79109099	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
9	21 2788 0	2021-07-06 08:16:10	324 PETICION INTERNA	411 PRESENTACION	ENTRADA	ALEXANDER MARTINEZ LOPEZ CC 79403053	USUARIO	COMISION DE PERSONAL	EDWIN ALFONSO ROJAS PEDREROS
Asunto: PETICION INTERNA									
Total registros encontrados: 9		Página 1 de 1		Ver Todos Registros					

Nota de la imagen. Consulta de registro de peticiones concernientes a la revisión especial, relacionadas a partir del 10 de junio de 2021 hasta el 6 de julio del 2021. En la imagen se puede apreciar que son peticiones internas con destino a la Comisión de Personal. Para nuestro caso de análisis se están valorando las que se motivaron luego de la publicación en la Intranet de los Estudios de verificación de los requisitos para el otorgamiento del encargo de los cargos de la SMF (11 de junio de 2021).

4.4. Relación de peticiones y queja de la SMF

Procedemos a realizar una relación de las peticiones internas y una queja radicada a la Oficina de Control Internos a fin de encontrar si cuentan con coincidencia de la causal de motivación:

Relación de Peticiones y Quejas

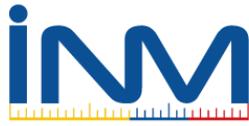
Remitente	Dirigido	Fecha y hora	Asunto	Descripción	Relación de derechos para ampliación
Juan Alberto Arias Prieto	GTH OCI DG SG SMF Con copia. CP	30.06.21 18:00 h	DP	“ <u>cumpro</u> con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias, pero <u>no poseo las aptitudes y habilidades</u> ” (Subrayado por fuera de texto)	Información publicada en la intranet. Cargos para proveer por funcionarios de carrera en encargo. Derecho preferencial para ser encargado Solicitud de pruebas de medición de aptitudes y habilidades Procedimiento para la evaluación de aptitudes y habilidades
Luis Carlos Castro Camacho	GHT OCI	1.07.21 20:05h	SI / DP	“que <u>no</u> cumpro con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias y <u>tampoco cuento con las aptitudes y habilidades</u> ” “ <u>no</u> cuento con especialización, maestría o doctorado” (Subrayado por fuera de texto)	Información publicada en la intranet. Cargos para proveer por funcionarios de carrera en encargo. ¿La experiencia no sirve para realizar equivalencia? Método para medición de aptitudes y habilidades
Jorge Enrique	OCI	2.07.21 13:04	Revisión HV Normativa	“Talento Humano <u>omitió</u> <u>informar</u> la	Posible denuncia por <u>manipulación</u>

<p>Gómez Herrera</p>	<p>Con copia SG GTH DG</p>			<p>experiencia que tengo en otras magnitudes, lo que me hace <u>sospechar que mi hoja de vida</u> fue (SIC) <u>manipulada</u> de manera intencional” (Subrayado por fuera de texto)</p>	<p>de información de la HV. Solicitud de revisión formal entre lo publicado en la intranet y la HV. Ningún funcionario de carrera administrativa cumple con los requisitos para poder acceder a un encargo. CNSC concepto unificado 13.08.21 respecto de la provisión de empleos mediante encargo cuando hay vacantes definitivas en la planta de personal. Adjunta formatos publicados en la intranet: 2028 16 SMF, 2028 18 SM, 2028 20 SMF 2, 2028 22 SMF 1.</p>
<p>Alexander Martínez López</p> <p>Profesional Especializado</p>	<p>CP</p>	<p>2.07.2021 17:50 h</p>	<p>DP</p>	<p>“La comisión de personal analice la <u>legalidad del Manual de Funciones</u> y conceptúe al respecto”</p> <p>“Se <u>analice objetivamente</u> mi HV y se determine con</p>	<p>Comisión de Personal (Funciones de vigilancia) Ley 909 de 2004 art.16. Presentó un DP a GTH el 16 de marzo de 2021. Solicitud de corrección de la decisión de no considerarlo para</p>

				<p>base en <u>qué información se concluyó que no cumpla requisitos del Manual de Funciones y Competencias</u> y que no poseo aptitudes y habilidades para desempeñar ninguno de los empleos a encargar” “experiencia de 52 meses en la magnitud de presión” SIC Laboratorios de presión 1994-05-20 al 1998-10-25 (Subrayado por fuera de texto)</p>	<p>los encargos relacionados. GTH Respondió el 9.04.21 (...) “para el desempeño de los empleos de profesional especializado, se requiere el título de posgrado en la modalidad <u>especialización relacionada con las funciones del cargo</u>” “el título de posgrado que reposa en su historial no está relacionado con las funciones del cargo” “perfiles de los empleos de Profesional Especializado grados 2028-20 y 2028-22” Requisito invocado está fuera de los requisitos de formación académica y experiencia (requisito adicional) D. 063-2021. Modificación de planta de personal. L.909 de 2004 art. 24 – Mod. Por el art. 1 de la L.1960 de 2019. Principios constitucionales</p>
--	--	--	--	---	--

					de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. Comisión de Personal como órgano de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública. D. Ley 770 de 2005. D.1083 de 2015 Título 2.
Ciro Alberto Sánchez Morales Profesional Especializado	CP Con copia OCI	24.06.2021 9:58 h Radicado. 21-2637-0	DP	“solicito la <u>revisión detallada</u> y pormenorizada de porque no poseo las habilidades para ninguno de los cargos evaluados, solicito se revise que mi experiencia” “tengo especialización” “por qué se marcó en los estudios citados el tema de No tener título de posgrado” “solicito conocer cuáles son los	Información publicada en la intranet el 11.06.21 Estudios referentes a los derechos preferentes de carrera administrativa para nombramiento en encargo. Ver historial laboral. Peticionario manifiesta experiencia en: Metrología de temperatura y humedad. Ley de equivalencia por experiencia y título de posgrados

				documentos internacionales o la documentación internacional que son citados en los citados (SIC) estudios” “campos de aplicación en biomedicina y de sensórica si las metrologías de temperatura y de humedad aplican toda vez que la medición de estas magnitudes intrínsecamente están basadas en sensores y entre sus aplicaciones se encuentra la biomedicina” (Subrayado por fuera de texto)	
Álvaro Zipaquirá Triana	OCI	7.07.2021 12:53	Q	“no tengo <u>evidencia o documentos</u> por el cual en ese <u>informe</u> <u>aparece</u> que no cumplo requisitos ni tengo habilidades y destrezas, es decir, desconozco en que se basan las personas	D.062 de 2021, art. 10B, numerales 5 y 17. L.909 de 2004, art.24. Mod. 1 de la L. 1960 de 2019. Formato código. A-04-F-017 Cargos: 2028-22,2028-20,2028-18, 2028-16



				firmantes” (Subrayado por fuera de texto)	
--	--	--	--	---	--

Abreviaturas de cuadro de relación de peticiones y la queja.

- GTH:** Gestión de Talento Humano
- OCI:** Oficina de Control Interno
- DG:** Dirección General
- SG:** Secretaría General
- SMF:** Subdirección de Metrología Física
- CP:** Comisión de Personal
- DP:** Derecho de Petición
- SI:** Solicitud de Información
- Q:** Queja

Por lo que se puede apreciar en el cuadro de relación, las peticiones internas radicadas en las diferentes áreas incluida la Oficina de Control Interno, se puede reconocer que hay un nexo de causalidad que se relaciona con el proceso de selección para los cargos de planta de la Subdirección de Metrología Física, esto es una primera línea de análisis, por lo que se puede ver, existe una causa común de motivación, parte que se fundamenta en la inconformidad generalizada de la publicación de los resultados señalados en el **Estudio de Verificación de requisitos para otorgamientos de encargo** (relacionados de forma individual en los literales de los considerandos/antecedentes y), z), aa), bb), cc), y dd), del presente informe) de los cargos de la Subdirección de Metrología Física, los interesados mencionan sobre la **presunta** vulneración a su derecho de preferencia al ser servidores públicos en carrera administrativa.

Cada uno de los peticionarios fue evaluado para los siguientes cargos por ser funcionarios de carrera administrativa, así:

Nombre del funcionario actuando como peticionario	Cargos en el que estudio la verificación de requisitos –Otorgamiento de encargo
---	---



Juan Alberto Arias Prieto ECT:PU.Cód.2044 G.05	PE.Cód.2028 G.22 ⁵ , PE.Cód.2028 G.22 ⁶ , PE.Cód.2028 G.20 ⁷ , PE.Cód.2028 G.20 ⁸ , PE.Cód.2028 G.18 ⁹ , PE.Cód.2028 G.16 ¹⁰ .
Luis Carlos Castro Camacho ECT:PU.Cód.2044 G.09	PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.18.
Jorge Enrique Gómez Herrera ECT:TA.3124-07	PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.18, PE.Cód.2028 G.16.
Alexander Martínez López ECT:PU.Cód.2044 G.07	PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.20.
Ciro Alberto Sánchez Morales ECT:PU.Cód.2044 G.05	PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.18.
Álvaro Zipaquirá Triana ECT:PU.Cód.2044 G.09	PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.22, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.20, PE.Cód.2028 G.18.

Notas del cuadro: 1.) Resaltado en gris los estudios de verificación en los que se especificó temas relacionados “SI” experiencia, con alguna anotación. 2.) Alexander Martínez López *no* fue valorado para el cargo PE.Cód.2028 G.18. 3.) Del listado anterior, solo Juan Alberto Arias Prieto y Jorge Enrique Gómez Herrera fueron valorados para el cargo PE.Cód.2028 G.16. 4.) Significado de la abreviatura ECT: Empleo de carrera administrativa del cual es titular.

⁵ El Estudio de verificación de los requisitos para el otorgamiento del encargo fue relacionado en el considerando/antecedente y del presente informe. PE. Código 2028, grado 22 (Formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten el desarrollo de magnitudes mecánicas e ingeniería de precisión, de acuerdo con los lineamientos internacionales)

⁶ El Estudio de verificación de los requisitos para el otorgamiento del encargo fue relacionado en el considerando/antecedente z del presente informe. PE. Código 2028, grado 22 (Formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten el desarrollo de magnitudes dimensionales, ópticas, de vibración, acústica, de ultrasonido y biomédicas con los lineamientos internacionales)

⁷ El Estudio de verificación de los requisitos para el otorgamiento del encargo fue relacionado en el considerando/antecedente aa del presente informe. PE. Código 2028, grado 20 (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúan la Subdirección de Metrología Física aplicados al campo de longitud, acústica, vibración, ultrasonido, óptica y biomédica, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y normas vigentes)

⁸ El Estudio de verificación de los requisitos para el otorgamiento del encargo fue relacionado en el considerando/antecedente bb del presente informe. PE. Código 2028, grado 20 (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados en el campo de la ingeniería, la mecánica y la dinámica, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes)

⁹ El Estudio de verificación de los requisitos para el otorgamiento del encargo fue relacionado en el considerando/antecedente cc del presente informe. PE. Código 2028, grado 18 (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados magnitudes mecánicas y de precisión, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes)

¹⁰ El Estudio de verificación de los requisitos para el otorgamiento del encargo fue relacionado en el considerando/antecedente dd del presente informe. PE. Código 2028, grado 16 (Realizar las acciones de carácter técnico y administrativo necesarias para garantizar que los procesos en los que interactúan la Subdirección de Metrología Física en masa y magnitudes relacionadas, cumplen con la misión y se logren los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes)

4.5. Análisis Jurídico de la normativa aplicable a empleados de carrera administrativa, proceso para asignación de encargos y derecho de preferencia

En la entidad se generó un cambio en la estructura¹¹ y la planta de personal¹²¹³, para la asignación de los nuevos cargos se realizaron los *Estudios de verificación de requisitos para encargo* de los empleados de carrera administrativa, quienes fueron rechazados para el encargo por *no* contar con las habilidades y aptitudes, paralelamente se les citó a pruebas denominadas “*pruebas de habilidades y aptitudes*” y que a criterio de esta Oficina se asemejan a pruebas de conocimiento a las que algunos asistieron a su presentación en modalidad virtual, de los que presentaron la prueba, ninguno la supero, por lo que la entidad publicó las ofertas laborales en la página oficial de Servicio del Empleo, y continuó con el proceso de búsqueda y selección del personal para los cargos.

Se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Puede una entidad pública medir con prueba de conocimientos las *aptitudes y habilidades* de los empleados de carrera administrativa para dar un encargo?

A continuación, se presentan algunas de las imágenes de los correos que soportan las citaciones para la presentación de pruebas, que en algunos casos se les denominó como “prueba de conocimiento cargos” en otros, “Aplicación de pruebas de habilidades y aptitudes” como lo veremos más adelante.

¹¹ Decreto 062 de 21 de enero de 2021 “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional de Metrología - INM” para consultar puede seguir el link. Intranet. <http://intranet/images/2021/Normatividad/DECRETO-062-DEL-21-DE-ENERO-DE-2021-MODIFICACION-ESTRUCTURA-DEL-INM.pdf>

¹² Decreto 063 de 21 de enero de 2021 “Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – (sic) IMN” para consultar puede seguir el link. Intranet. <http://intranet/images/2021/Normatividad/DECRETO-063-DEL-21-DE-ENERO-DE-2021-MODIFICACION-PLANTA-DE-PERSONAL.pdf>

¹³ Ver lo reglado en el Título 12. Reforma de las plantas de empleos. Decreto 1083 de 2015. “*Artículo 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren. (...)*”

PRUEBAS DE CONOCIMIENTO CARGOS

6 mensajes

Diana Cristina Henríquez Ruiz <dchenriquez@inm.gov.co>

2 de marzo de 2021, 17:07

Para: Leonor Gomez Barrera <lgomez@inm.gov.co>, Alvaro Zipaquirá Triana <azipaquirá@inm.gov.co>, Juan Carlos Gil Romero <jgil@inm.gov.co>, Jorge Enrique Gomez Herrera <jgomez@inm.gov.co>, Luis Carlos Castro Camacho <lcastro@inm.gov.co>, Aristides Candelario Dajer Espeleta <adajer@inm.gov.co>, Víctor Hugo Gil Gil <vgil@inm.gov.co>
Cc: Martha Ximena Martínez <mxmartinez@inm.gov.co>, Álvaro Bermúdez Coronel Subdirector-SMF-INM <subdirfisica@inm.gov.co>

Buenas tardes estimados funcionarios, reciban un cordial saludo, deseo que todo se encuentre bien para ustedes y sus familias.

Dando inicio a los procesos de selección para los cargos al interior del INM y reconociendo su derecho preferencial a ocupar los mismos; les informo que el día de MAÑANA MIÉRCOLES 3 DE MARZO DE 2021 a las 14:00 deben realizar una prueba establecida en el procedimiento, la cual consta de dos partes.

5 minutos antes de la hora (13:55), les enviaré los enlaces para que accedan a ella informando sus respectivas instrucciones.

Cualquier inquietud, por favor no duden en comunicarse conmigo.

Un abrazo,

--

Diana C. Henríquez Ruiz

Contratista Especializada

Grupo de Gestión de Talento Humano

Instituto Nacional de Metrología de Colombia

Teléfono: (57-1) 2542222

Página Web: www.inm.gov.co

Av. Cra 50 No 26-55 Int. 2 CAN

Bogotá, D.C., Colombia



Sabías que... "Con una tonelada de papel que no utilizemos evitamos la tala de 17 árboles nuevos, ahorramos agua en un 86%, energía en un 62.5% y disminuimos la contaminación".

Nota de la imagen. Correo de citación para prueba de conocimiento de cargos del 2 de marzo de 2021.

Se observa en uno de los correos aportados de fecha 4 de junio de 2021, 7:55 h y dirigido por el grupo de Gestión de Talento Humano, con el asunto de "Aplicación prueba de aptitudes y habilidades" que con el ánimo de iniciar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo se les enviaría el link para presentar "Prueba de habilidades y aptitudes" distribuida en dos fases, la prueba tendría el carácter de obligatoria, de incumplir o no superarla, se entendería que uno de los requisitos establecidos en el artículo 1 de la ley 1960 de 2019, no lo habría cumplido. También se les menciona que tendrían que contar con un resultado positivo en el estudio de verificación de los requisitos para el encargo, así:

Aplicación prueba de aptitudes y habilidades

1 mensaje

Talento Humano <talentohumano@inm.gov.co>
Cco: jgomez@inm.gov.co

4 de junio de 2021, 7:55

Reciba un cordial saludo;

Como se informó previamente, con el fin de dar inicio al proceso de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo al interior del INM, y conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil - Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, del 13 de agosto de 2019 y el procedimiento institucional A-04-P-005 de "Selección, Vinculación y Permanencia de Personal", comedidamente adjunto enlace para realizar la PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES, distribuida en dos fases para la provisión de los empleos vacantes en la Subdirección de Metrología Física, superiores al que ocupa actualmente en la modalidad de encargo y al cual cumple con los otros requisitos según la normatividad vigente para el siguiente cargo:

PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 22 (Formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten el desarrollo de magnitudes dimensionales, ópticas, de vibración, acústica, de ultrasonido y biomédicas, de acuerdo con los lineamientos internacionales.)

PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 20 (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados al campo de longitud, acústica, vibración, ultrasonido, óptica y biomédica, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes.)

Recuerde que según lo informado previamente, la realización de la mencionada prueba, la asistencia y participación es de carácter obligatorio, por lo que la no presentación de la prueba o la no superación de la misma, tendrán como consecuencia en el estudio para la provisión transitoria de los empleos mediante la modalidad de encargo, el incumplimiento de uno de los requisitos establecidos en la Ley 1960 de 2019; igualmente, el hecho que un empleado sea citado para la aplicación de la PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES, no significa per sé que el estudio de verificación de requisitos para encargo deba ser positivo.

Conforme a lo señalado, para el desarrollo de los estudios para la verificación de requisitos para el otorgamiento de encargo y la inclusión de requisitos asociado a las aptitudes y habilidades previstos en las disposiciones normativas se relacionan las siguientes instrucciones:

1. Para el desarrollo de la prueba tendrá una duración de cuarenta (40) minutos. Aprobará esta primera fase si obtiene un puntaje mayor o igual a 3.0. La prueba recibida con posterioridad a las 8:40 no se tendrá en cuenta, y como consecuencia tendrán una calificación correspondiente a cero (0) puntos y 0%.
2. Una vez superada la primera fase, se citará a la entrevista donde se desarrollará la parte final para determinar que cumple con las habilidades y aptitudes.

LINK:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeQ6J5IHgp8ykAVyA-QU6N5dlz273jLMAbO8fGiwMrvd3g2AQ/viewform>

Agradecemos su participación y puntualidad en el proceso y el seguimiento de las indicaciones señaladas anteriormente.

Cordialmente,

Gestión del Talento Humano
Instituto Nacional de Metrología de Colombia

Página 1 de 2



Ingresando al link que aparece en el correo, se puede evidenciar una introducción que indicaba que la prueba consistía en dos bloques, uno de 20 preguntas y otro, el segundo bloque, era la formulación de una idea de proyecto de investigación en el campo propio del propósito del empleo. Menciona que la primera parte de la prueba estaba diseñada para evaluar las aptitudes y habilidades mediante preguntas relacionadas con: norma técnica, metodología de la investigación, matemáticas, estimación de incertidumbre y vocabulario. Aprobado este bloque se aplicaría una entrevista en la que debía formular una idea de proyecto de investigación en metrología científica. La idea de proyecto debía escribirse en idioma inglés.

Prueba de evaluación de aptitudes y habilidades.

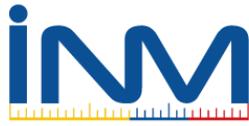
La prueba consta de dos bloques. Un primer bloque en forma de cuestionario de 20 preguntas, cada una de las cuales tendrá un valor de un (1) punto para un total equivalente a 20 puntos. Y un segundo bloque, en donde se deberá formular una idea de proyecto de investigación en el campo propio del propósito del empleo, el cual tendrá un valor de 10 puntos.

El primer bloque se ha diseñado para evaluar las aptitudes y habilidades mediante preguntas relacionadas con: normas técnicas, metodología de la investigación, matemáticas y estadística aplicadas al campo de la metrología, principios y leyes físicas de las magnitudes, estimación de incertidumbre y vocabulario. Algunas preguntas están formuladas en inglés para evaluar adicionalmente las aptitudes y habilidades en el idioma. Aprueba este bloque quien tenga un puntaje mayor o igual a 12, es decir el 60%. El tiempo para responder es de 40 minutos.

Para el segundo bloque, que se aplica después de la entrevista a quienes aprueban el primer bloque, se deberá formular una idea de un proyecto de investigación en metrología científica siguiendo pautas de una metodología de investigación y elaboración de proyectos. La idea de proyecto de investigación deberá escribirse en idioma inglés. Aprueba este bloque quien en la evaluación de la idea de proyecto de investigación reciba una calificación de 6 puntos o más, es decir del 60%. El tiempo para responder es de 120 minutos.

Así, quien obtenga un puntaje mayor al 60% en cada uno de los bloques podrá avanzar en el proceso.

Tenga en cuenta la plataforma detecta cualquier intento de búsqueda, captura de pantalla o dialogo con otra persona, lo cual se reporta como un porcentaje de confianza de la prueba.



Nota de la imagen. Formato en *google forms* "Prueba de evaluación de aptitudes y habilidades"

Aplicación prueba de aptitudes y habilidades

1 mensaje

Talento Humano <talentohumano@inm.gov.co>
Cco: jgomez@inm.gov.co

4 de junio de 2021, 13:55

Reciba un cordial saludo;

Como se informó previamente, con el fin de dar inicio al proceso de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo al interior del INM, y conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil - Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, del 13 de agosto de 2019 y el procedimiento institucional A-04-P-005 de "Selección, Vinculación y Permanencia de Personal", comedidamente adjunto enlace para realizar la PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES, distribuida en dos fases para la provisión de los empleos vacantes en la Subdirección de Metrología Física, superiores al que ocupa actualmente en la modalidad de encargo y al cual cumple con los otros requisitos según la normatividad vigente para el siguiente cargo:

PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 16 (Realizar las acciones de carácter técnico y administrativo necesarias para garantizar que los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física en masa y magnitudes relacionadas, cumplen con la misión y se logren los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes.)

PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 18 (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados magnitudes mecánicas y de precisión, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes.)

Recuerde que según lo informado previamente, la realización de la mencionada prueba, la asistencia y participación es de carácter obligatorio, por lo que la no presentación de la prueba o la no superación de la misma, tendrán como consecuencia en el estudio para la provisión transitoria de los empleos mediante la modalidad de encargo, el incumplimiento de uno de los requisitos establecidos en la Ley 1960 de 2019, igualmente, el hecho que un empleado sea citado para la aplicación de la PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES, no significa per sé que el estudio de verificación de requisitos para encargo deba ser positivo.

Conforme a lo señalado, para el desarrollo de los estudios para la verificación de requisitos para el otorgamiento de encargo y la inclusión de requisitos asociado a las aptitudes y habilidades previstos en las disposiciones normativas se relacionan las siguientes instrucciones:

1. Para el desarrollo de la prueba tendrá una duración de cuarenta (40) minutos. Aprobará esta primera fase si obtiene un puntaje mayor o igual a 3.0. La prueba recibida con posterioridad a las 14:40 no se tendrá en cuenta, y como consecuencia tendrán una calificación correspondiente a cero (0) puntos y 0%.
2. Una vez superada la primera fase, se citará a la entrevista donde se desarrollará la parte final para determinar que cumple con las habilidades y aptitudes.

LINK: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdrg6pT7ufcyiihduoL30ROgNnfqmMxLDNpPZZAXDS9pkRXmw/viewform>

Agradecemos su participación y puntualidad en el proceso y el seguimiento de las indicaciones señaladas anteriormente.

Cordialmente,

Gestión del Talento Humano
Instituto Nacional de Metrología de Colombia
Teléfono: (57-1) 2542222 Ext. <<x>>
Página Web: www.inm.gov.co
Av. Cra 50 No 26-55 Int. 2 CAN

Página 1 de 2



Nota de la imagen. Correo de citación para la aplicación de la prueba aptitudes y habilidades, del 4 de junio del 2021, 13:55, para los cargos profesional especializado 2028, grado 16 y grado 18.

Citación aplicación prueba de aptitudes y habilidades

3 mensajes

Talento Humano <talentohumano@inm.gov.co> 26 de mayo de 2021, 14:50
Cco: jgomez@inm.gov.co

Buenas tardes;

Con el fin de dar inicio al proceso de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo al interior del INM, y conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil - Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, del 13 de agosto de 2019 y el procedimiento institucional A-04-P-005 de "Selección, Vinculación y Permanencia de Personal", me permito informarle que el día 4 de junio a las 14:00 se realizará la PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES, la cual será distribuida en dos fases para la provisión de los empleos vacantes en la Subdirección de Metrología Física, superiores al que ocupa actualmente en la modalidad de encargo y al cual cumple con los otros requisitos según la normatividad vigente para el siguiente cargo:

- PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 18 (Formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física aplicados magnitudes mecánicas y de precisión, para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes.)
- PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 16 (Realizar las acciones de carácter técnico y administrativo necesarias para garantizar que los procesos en los que interactúa la Subdirección de Metrología Física en masa y magnitudes relacionadas, cumplen con la misión y se logren los objetivos institucionales de acuerdo con las políticas de la entidad, acuerdos internacionales, estándares de calidad y las normas vigentes.)

Se informa que para la realización de la mencionada prueba la asistencia y participación es de carácter obligatorio, por lo que la no presentación de la prueba o la no superación de la misma, tendrán como consecuencia en el estudio para la provisión transitoria de los empleos mediante la modalidad de encargo, el incumplimiento de uno de los requisitos establecidos en la Ley 1960 de 2019. Igualmente se informa que, el hecho que un empleado sea citado para la aplicación de la PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES, no significa per se que el estudio de verificación de requisitos para encargo deba ser positivo.

Conforme a lo señalado anteriormente, para el desarrollo de los estudios para la verificación de requisitos para el otorgamiento de encargo y la inclusión de requisitos asociado a las aptitudes y habilidades previstos en las disposiciones normativas se relacionan las siguientes instrucciones:

1. Cinco (5) minutos antes de la hora prevista para su inicio, es decir a las 13:55, se enviará el enlace para el acceso y desarrollo de la prueba, la cual tendrá una duración de cuarenta (40) minutos. Aprobará esta primera fase si obtiene un puntaje mayor o igual a 3.0. La prueba recibida con posterioridad a las 8:40 no se tendrá en cuenta, y como consecuencia tendrán una calificación correspondiente a cero (0) puntos y 0%.
2. Una vez superada la primera fase, se citará a la entrevista donde se desarrollará la parte final para determinar que cumple con las habilidades y aptitudes.

Agradecemos su participación y puntualidad en el proceso y el seguimiento de las indicaciones señaladas anteriormente.

Cordialmente,

Gestión del Talento Humano

Página 1 de 3

Nota de la imagen. Correo de citación para la aplicación de la prueba aptitudes y habilidades, del 26 de mayo del 2021, 14:50, para los cargos profesional especializado 2028, grado 16 y grado 18.

Resultado Prueba de Habilidades y Aptitudes

1 mensaje

Talento Humano <talentohumano@inm.gov.co>
Cco: jgomez@inm.gov.co

10 de junio de 2021, 15:42

Reciba un cordial saludo,

En atención a la presentación de la la PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES llevada a cabo el pasado 4 de junio de 2021 adelantada como parte de los requisitos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo al interior del INM, me permito informarle que conforme al procedimiento institucional A-04-P-005 de "Selección, Vinculación y Permanencia de Personal", obtuvo una calificación inferior al mínimo aprobatorio, por lo cual se considera para el estudio para la provisión de empleos que no posee con las aptitudes y habilidades para ocupar el empleo objeto de evaluación, expresamente señalado como requisito para proveer el empleo mediante encargo, en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Anotado lo anterior, contra el resultado de la calificación no procederá recurso o reclamación alguna en los términos del procedimiento y las disposiciones normativas que rigen la materia, por lo que la administración continuará con el trámite de provisión conforme con las disposiciones legales vigentes y directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Cordialmente,

Gestión del Talento Humano
Instituto Nacional de Metrología de Colombia
Teléfono: (57-1) 2542222 Ext. <<xx>>
Página Web: www.inm.gov.co
Av. Cra 50 No 26-55 Int. 2 CAN
Bogotá, D.C., Colombia

Nota de la imagen. Resultado de una de las pruebas de habilidades y aptitudes de las pruebas citadas para el 4 de junio de 2021. En la que según el procedimiento A-04-P-005 "Selección, Vinculación y Permanencia de Personal" obtuvo una calificación inferior al mínimo aprobatorio, que se suma al resultado del estudio para la provisión de empleos que "no posee (sic) con las aptitudes y habilidades para ocupar el empleo objeto de evaluación" y que contra el resultado de la calificación no procede recurso o reclamación alguna.

4.6. Normativa aplicable a los empleados de carrera administrativa para recibir encargos y el derecho preferencial

De la Guía de administración pública – ABC de situaciones administrativas¹⁴, se menciona que;

“Los empleados podrán ser encargados para asumir parcialmente o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporalmente o definitivamente del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.” (Página 41) (Subrayado por fuera de texto)

“Los empleados de carrera son los que tienen derecho preferencial a ocupar mediante encargo el empleo vacante, mientras su titular no lo ejerce, siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente (Art. 2.2.5.5.42 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2017)” (Página 41) (Subrayado por fuera de texto)

La **Ley 909 de 2004**¹⁵, menciona que:

En el artículo 1., que trata del Objeto de la ley, dice, “De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera;
(Ver Art. 2.2.2.1, Decreto 1083 de 2015.)
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.
(Ver Art. 2.2.1.1.1, Decreto 1083 de 2015.)”

En el artículo 2 sobre los principios de la función pública:

“2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio de lo que derivan tres criterios básicos:

¹⁴ De la Guía de administración pública – ABC de situaciones administrativas. Versión. 2. Función Pública. Febrero 2018. Pág. 41. Para consultar, puede seguir el siguiente link.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+Administraci%C3%B3n+P%C3%ABlica+-+ABC+de+situaciones+administrativas+-+Versi%C3%B3n+2.pdf/d4847a42-0ccc-c75c-7468-4e1da6256839>

¹⁵ La Ley 909 de 2004, expedida el 23 de septiembre “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.” Para consultarla puede seguir el siguiente link.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

- a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;
- b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;
- c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación de desempeño y de los acuerdos de gestión;
- d) Capacitación para aumentar los niveles de eficiencia.” (Subrayado por fuera de texto)

Del título IV de la Ley 909 de 2004, del ingreso y de ascenso al empleo público, tenemos en su artículo 23. *Clases de nombramientos*, se menciona lo siguiente:

“Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley. (Ver Art. 2.2.5.3.1, Decreto 1083 de 2015)”

En el artículo 24 se define el tema de encargos¹⁶ y establece que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

¹⁶ Modificado por el artículo 1. De la Ley 1960 de 2019, del 27 de junio “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Para consulta, seguir el siguiente link.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

Los cargos 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.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Parágrafo 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

(Ver Circular Conjunta 100-001 de 2020)

(Modificado por el Art. 1 de la Ley 1960 de 2019)

(Ver Arts. 2.2.5.9.7 y ss, Decreto 1083 de 2015)” (Subrayado y negrilla por fuera de texto).

“Artículo 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubiere sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizando el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

(Inciso Final, Declarado exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-182 de 2007)

(Ver Art. 2.2.5.5.39, Decreto 1083 de 2015)”

Decreto 1083 de 2015¹⁷, modificado por el Decreto 648 de 2017.

“Artículo 2.2.5.41 *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 a su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado. Modificado por el Art.1 del Decreto 648 de 2017.”

“Artículo 2.2.5.5.42 *Encargo en empleos de carrera*. El encargo de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten o por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera. (Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)”

También debemos analizar lo mencionado por la ley **909 de 2004**, respecto de los concursos. Por el concurso de ascenso en Nación 3 que se declaró desierto por no contar con participantes.

“**Artículo 29. Concursos**. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantarán la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativa, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

¹⁷ El Decreto 1083 de 2015, expedido en mayo 26 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.” La versión consultada integra incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentarios del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición. La última fecha de actualización es 19 de agosto de 2021. Para consultar, puede seguir el siguiente link.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerá a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derecho de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

Parágrafo. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reportan la Oferta (sic) Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.”

Uno de los concepto al que la Oficina de Control Interno se acoge es el **389461 de 2019**¹⁸ emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Radicado. 20196000389461. Referencia: Situaciones administrativas –Encargo - Solicita si con el nuevo texto de la ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 24 de la ley 909 de 2004, es viable realizar pruebas de conocimiento básicos esenciales de un empleo para otorgar un encargo- Radicación Nro. 20192060360672 de fecha 31 de octubre de 2019. Donde se concluye que “a la luz de lo dispuesto en la ley 1960 de 2019, para los procesos de encargo, se deberá tener en cuenta los anteriormente citado, sin que sea necesario pruebas de conocimiento para proveer el empleo a través de la situación administrativa del encargo.” (Subrayado por fuera de texto)

Ahora bien el Criterio Unificado. Provisión de Empleos Públicos Mediante encargo y Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nomenclatura y Remoción o de Período¹⁹ muestra lo siguiente:

¹⁸ Para ser consultado el Concepto 389461 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, con fecha 13.12.2019.

Referencia: situaciones administrativas – encargo, puede seguir el siguiente link.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110135>

¹⁹ El Criterio Unificado tiene como ponente al Comisionado Fridole Ballén Duque, fecha de la sesión 13 de agosto de 2019.



**CRITERIO UNIFICADO
PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA
DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO**

Ponente: Comisionado Fridole Ballén Duque.

Fecha de sesión: 13 de agosto de 2019.

La Sala Plena de Comisionados en sesión del 13 de agosto de 2019, aprobó el Criterio Unificado "PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO", con el fin de ajustarlo a los lineamientos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

MARCO JURÍDICO

El encargo se encuentra regulado por las siguientes disposiciones legales y reglamentarias:

- Ley 909 de 2004 artículos 24, 25, artículo 31 párrafo 3° del numeral 5°.
- Ley 1960 de 2019
- Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017.

3. ¿Cuáles son los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera?

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:

- a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;
- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer;
- c) No tener sanción disciplinaria en el último año;
- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o, en su defecto, satisfactoria;



- e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

Partiendo de este orden, la CNSC pasará a definir cada uno de los mencionados presupuestos, así:

b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo

El requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva o temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Al respecto, la CNSC había conceptualizado lo siguiente, “[...] la unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. [...]”³

Para ilustrar lo antes señalado, se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico, las cuales son definidas de la siguiente manera:

Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades.

Habilidad: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento⁴.

³ Criterio Unificado aprobado en Sesión de Comisión de 28 de mayo de 2013.

⁴ Alcover de la Hera, C.M. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*.

CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil
IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que deben seguir al momento de realizar la evaluación de Aptitudes y Habilidades.

Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener en cuenta lo siguiente:

1. Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicos de Funciones y Competencias de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explícita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas.
2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más **predictivas**⁵. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: **a) pruebas psicométricas;** y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las "aptitudes y habilidades" que se definieron para el cargo a proveer.
3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas **psicométricas** y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos⁵.

Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer.

Nota de la imagen. El Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, del 13 de agosto de 2019, menciona que la identificación de aptitudes y habilidades están relacionadas con las competencias *funcionales y comportamentales* – Aquí debe revisarse el manual de funciones. Se recomienda desde el criterio de la CNSC que recursos humanos recolecte evidencias de las aptitudes y habilidades (predictivas) bajos que métodos: *a) Pruebas psicométricas; b) nivel de desarrollo obtenido en compromisos comportamentales de la Evaluación de desempeño.*

Cordial Saludo,

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió solicitud bajo el radicado del asunto, mediante el cual efectúa la siguiente consulta:

"Es un requisito adicional a lo escrito en el artículo 24 de la ley 909 y que se va a aplicar el INM para proveer los encargos a los funcionarios de carrera?(Sic)

En atención a su petición, esta Dirección procede a dar respuesta, atendiendo para ello la órbita de competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, previo las siguientes consideraciones:

Atendiendo de manera general su petición en cuanto al reconocimiento del derecho preferencial de encargo y la correlativa evaluación de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante este derecho preferencial, el criterio unificado del 13 de agosto de 2019 "provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo", consagra:

(...) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante Encargo El requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva a temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto. //Al respecto, la CNSC había conceptualizado lo siguiente, "[...]la unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptualizar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. [...] Para ilustrar lo antes señalado, se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico, las cuales son definidas de la siguiente manera: Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a

Nota de la imagen. Esta es la imagen de la respuesta de la CNSC a un derecho de petición radicado por uno de los servidores públicos de la entidad. Que se recomienda aquí, uno que la evaluación debe ser objetiva y debe soportar con evidencias las aptitudes y habilidades. Cierra diciendo que, "sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico (...) Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades"

diferentes labores o actividades. // **Habilidad:** Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento. Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que deben seguir al momento de realizar la evaluación de Aptitudes y Habilidades. // Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener en cuenta lo siguiente: // 1. Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicos de Funciones y Competencias de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explícita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas. // 2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas **psicométricas;** y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las aptitudes y habilidades que se definieron para el cargo a proveer. // 3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos. Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer. (...) Subrayado fuera del texto original.

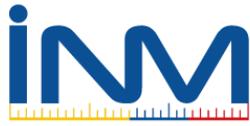
Nota de la imagen. En el Criterio unificado de la CNSC, describe como “Habilidad: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.” Recomendando de nuevo la realización de pruebas psicométricas, además de ver los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño.

El Diccionario de la RAE²⁰, menciona que psicometría es “1. Medida de los fenómenos psíquicos. 2. Disciplina que estudia la psicometría.”

Del artículo Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez²¹ se menciona que:

²⁰ Real Academia Española. Para consultas, ver en el siguiente link. <https://dle.rae.es/psicometr%C3%ADa>

²¹ Autor. Jaime Aliaga Tovar. Título. Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. Psicología: Tópicos de actualidad, 2007 – academia. edu



“La psicología es una ciencia fáctica y para medir los atributos o características psicológicas del ser humano utiliza como instrumentos a los tests. Estos pueden ser tests proyectivos o tests psicométricos.”

En el artículo define los *tests* psicométricos como *“instrumentos que se utilizan en psicología para la medición de los atributos psicológicos.”*

“El test psicométrico es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables; reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado (Rey, 1973)²²”

Para finalizar este apartado, la respuesta a la consulta realizada, el 29 de julio de 2021 al Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual se adjunta como anexo al presente informe; la consulta fue la siguiente:

²² Autor. Jaime Aliaga Tovar. Título. Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. Psicología: Tópicos de actualidad, 2007 – academia. Edu. Pág. 87.



Estimados señores,

Reciban un cordial saludo, respetuosamente me dirijo a Ustedes con el fin de consultar a fin de conceptuar sobre la siguiente situación o planteamiento de problema jurídico.

Puede una entidad pública que ha modificado su planta física y por ende cuenta con nuevos cargos exigir la presentación de pruebas de conocimiento a fin de evaluar las habilidades y aptitudes para desempeñar los nuevos cargos al interior de la entidad, citando a sus empleados de carrera administrativa a dicha presentación.

Puede la entidad basar su decisión en la naturaleza de las funciones a desempeñar, dicho esto, entender y soportar que con la *no* aprobación de las pruebas de conocimientos dio por surtido el derecho de preferencia de los empleados de carrera administrativa y por ende la imposibilidad dar en encargo dichos puestos de trabajo (previa revisión de los requisitos que menciona el artículo 24 de la ley 909 de 2004).

¿Cuál es el camino para soportar la evaluación/revisión/poseer las aptitudes y habilidades de competencias para desempeñar un cargo en una entidad pública de empleados en carrera administrativas a quienes se les está revisando los requisitos del artículo 24 de la ley 909 de 2004?

¿Qué ocurre cuándo la creación del cargo se fundamenta en la ejecución de funciones especializadas como la investigación y creación de nuevo conocimiento, así como I+D+i? ¿Cuál es el medio para verificar estas aptitudes y habilidades sin desconocer el derecho de preferencia del empleo de carrera administrativa?

Respecto del **Manual de Funciones de la entidad** y en razón de la verificación especial realizada, debemos dar un espacio para analizar lo descrito en el decreto, respecto de los requisitos de estudios y experiencia de los cargos en los manuales de funciones.

El Decreto 1083 de 2015 establece:

CAPITULO 4

(Decreto 815 de 2018, art. 1)

REQUISITOS GENERALES PARA EL EJERCICIO DE LOS EMPLEOS

ARTÍCULO 2.2.2.4.1 Requisitos de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales. Los requisitos de estudios y de experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, servirán de base para que los organismos y entidades a quienes se aplica elaboren sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales para los diferentes empleos que conforman su planta de personal.

(Decreto 815 de 2018, art. 1)

ARTICULO 2.2.2.4.4 Requisitos del nivel profesional. Serán requisitos para los empleos del nivel profesional, los siguientes:

GradosRequisitos generales

- 16 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada.
- 17 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada.
- 18 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.
- 19 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.
- 20 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y uno (31) meses de experiencia profesional relacionada.
- 21 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada.
- 22 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada.
- 23 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.
- 24 Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y tres (43) meses de experiencia profesional relacionada.

CAPÍTULO 5

EQUIVALENCIAS ENTRE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA

ARTÍCULO 2.2.2.5.1 Equivalencias. Los requisitos de que trata el presente decreto no podrán ser disminuidos ni aumentados. Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de las siguientes equivalencias:

1. Para los empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional.

(Ver Artículo 5 de la Ley 1064 de 2006)

El Título de postgrado en la modalidad de especialización por:

- . Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o
- . Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o,
- . Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

El Título de Postgrado en la modalidad de maestría por:

- . Tres (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o
- . Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o
- . Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

El Título de Postgrado en la modalidad de doctorado o postdoctorado, por:

- . Cuatro (4) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o
- . Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo; o
- . Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y dos (2) años de experiencia profesional.
- . Tres (3) años de experiencia profesional por título universitario adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo.

Como se puede apreciar en el Decreto 1083 de 2015, capítulo 4, de los *requisitos generales para el ejercicio de los empleos*, se puede ubicar los *requisitos de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales*, esto no guía hacia los *requisitos de los diferentes niveles profesionales*, que como se especifica para nuestro caso de análisis serán los siguientes:

- Grado 16: Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada.
- Grado 18: Título profesional, título de posgrados en la modalidad de especialización y veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.
- Grado 20: Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y uno (31) meses de experiencia profesional relacionada.
- Grado 22: Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada.

Dicho esto, en el capítulo 5, del Decreto 1083 de 2015, nos sitúa en el tema de equivalencia entre estudios y experiencia, y como deben ser aplicados, artículo 2.2.2.5.1., haciendo expresa mención de “Los requisitos de que trata el presenta decreto **no podrán ser disminuidos ni aumentados.** Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de las siguientes equivalencias.” (Subrayado y negrilla por fuera de texto) Para el presente análisis, solo relacionaremos lo correspondiente con las equivalencias de los niveles profesional en la primera opción que corresponde cuando se presentan estudios de posgrado.

Para los empleos de nivel profesional.

- Título de posgrado en la modalidad de especialización, por (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite título profesional.
- Título de posgrado en la modalidad de maestría, por (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite título profesional.
- Título de posgrado en la modalidad de doctorado o postdoctorado, por (4) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite título profesional.

Respecto del segundo concepto al que la Oficina de Control Interno se acoge, es el dado por la CNSC bajo el radicado número 20214001218211, el cual establece que:

De las normas trascritas, se precisa que para los empleados con derechos de carrera administrativa, **el encargo es un derecho preferencial**, indistintamente provea un empleo de carrera en vacancia definitiva o temporal, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, entre los cuales se encuentra *Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer*, por lo tanto, la entidad debe supeditarse a los presupuestos objetivos que surgen de la norma, pues se trata de un derecho preferencial que en todo caso es reglado, incluyendo el requisito de que el servidor se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad, situación que deberá valorar para el caso bajo consulta.

Así las cosas, las entidades para el análisis y valoración de su cumplimiento del requisito de “poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo”, podrán aplicar lo contemplado en el criterio anteriormente mencionado, no obstante es posible emplear pruebas de conocimientos como parte de la evaluación para establecer la suficiencia de los aspirantes a encargos, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

-De acuerdo al Manual de Funciones, es posible que exista un grado de especificidad del cargo al que se aspira, que conlleve la necesidad de medir los conocimientos concretos como condición necesaria pero no suficiente para cumplir con las competencias del cargo.

- Las “habilidades”, por definición, incluyen tener unas destrezas aprendidas; es decir, los conocimientos forman parte de las competencias.

5. CONCLUSIONES

De conformidad con el análisis desarrollado en el presente informe de verificación realizado por la Oficina de Control Interno desde el 2 de julio hasta el 30 de septiembre de 2021, tenemos que:

- ✚ Se evidenció que para suplir los cargos de la Subdirección de Metrología Química y Biología se aplicó un *ejercicio piloto* en el que como resultado de la orden contractual de servicios OSE Nro.112 se aportó el “Mecanismo de evaluación para la selección de provisionales en la SMQB 2021”. Que dicha orden contractual nace del convenio realizado con la Universidad Nacional de Colombia con el fin de “Fortalecer el proceso de investigación, desarrollo e innovación del INM, a través del desarrollo de herramientas y de actividades de investigación que permitan incrementar la capacidad y producción en I+D+I del INM”.
- ✚ Que el mecanismo utilizado para la SMQB al *no* contar con empleados de carrera administrativa resulto aplicable para seleccionar bajo el criterio de mérito, sin contar hasta el 30 de septiembre del 2021 con quejas al respecto.
- ✚ Ahora bien, al utilizar el mecanismo para diseñar las pruebas denominadas de “aptitudes y habilidades” para los cargos de la SMF se podría tener presente la especificidad de los cargos, a criterio de la Oficina de Control Interno, los que presentan especificidad serían los de grado 22 y 20 al tener en su propósito principal el “Formular los programas de I+D+i y brindar soporte científico a las actividades y servicios en metrología física que soporten desarrollo de diferentes magnitudes y formular y desarrollar las actividades técnicas y científicas de los procesos en los que interactúa

la Subdirección de Metrología Física aplicados a diferentes campos”. (Subrayado por fuera de texto)

Para los otros cargos y a criterio de esta oficina estas pruebas podrían ser de carácter psicométricas, dado que debe evaluar la aptitud y habilidad, para lo cual se recomienda al área de Gestión de Talento Humano que *recolecte evidencias de las aptitudes y habilidades (predictivas) bajos que métodos: a) Pruebas psicométricas; y b) nivel de desarrollo obtenido en compromisos comportamentales de la Evaluación de desempeño.*

- ✚ El proceso de transformación de la estructura del INM, la implementación de nuevas actividades a desarrollar, la ampliación de la planta de personal, así como la necesidad de ejecutar actividades de I+D+i en cumplimiento del proyecto “Plan de fortalecimiento del Instituto Nacional de Metrología como centro de investigación” aprobado por Colciencias, debe ser comprendido desde el interior de la entidad, evaluando sus capacidades, fortalezas y trabajando en sus debilidades.

6. RECOMENDACIONES

- ✚ Se le recomienda al área de Gestión de Talento Humano consultar la posibilidad de *revocar* los estudios de verificación publicados en la intranet el 11 de junio de 2021, referentes a los cargos de la Subdirección de Metrología Física y volverlos a realizar.
- ✚ Se le recomienda al área de Gestión de Talento Humano citar a los empleados de carrera administrativa que participaron en el proceso para la provisión de los cargos grados 22, 20, 18 y 16 de la Subdirección de Metrología Física para que sean informados de que fueron citados a pruebas de conocimientos e indicarles que prueba aplica para cada caso.
- ✚ Se le recomienda al área de Gestión de Talento Humano diseñar las pruebas correspondientes que evidencien que evaluó las habilidades y aptitudes de conformidad con el manual de funciones de la entidad, así como lo recomendado en el criterio unificado de la CNSC y el concepto de la CNSC con radicado 20214001218211.
- ✚ Se le recomienda al área de Gestión de Talento Humano que en caso de *no* contar con el personal idóneo para evaluar y certificar la experiencia en las especificidades que manejan los laboratorios de conformidad con las magnitudes, esto con el fin de contar con una valoración objetiva en la revisión de los requisitos de experiencia para encargos, se valore la posibilidad con la alta gerencia de exponer dicha necesidad.

- ✚ Se recomienda al área de Gestión de Talento Humano verificar en el concepto de la CNSC con radicado 20214001218211, lo relacionado con *“emplear pruebas de conocimiento como parte de la evaluación para establecer la suficiencia de los aspirantes a encargos, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:*

-De acuerdo al Manual de Funciones, es posible que exista un grado de especificidad del cargo al que se aspira, que conlleve la necesidad de medir los conocimientos concretos como condición necesaria pero no suficiente para cumplir con las competencias del cargo.

-Las “habilidades”, por definición, incluyen tener unas destrezas aprendidas; es decir, los conocimientos forman parte de las competencias. ”

Por lo que la tipología de las pruebas de conocimiento debe responder a la especificidad de los cargos de conformidad con el Manual de Funciones, que en el caso analizado esta oficina considera sería aplicable para los cargos con código 2028 de los grados 20 y 22 y se un examen para cada uno de los grados.

- ✚ Se le recomienda al área de Gestión de Talento Humano verificar las debilidades evidenciadas en el Manual de Funciones para los grados 20 y 22 de los cargos de la Subdirección de Metrología Física en razón a la aplicación de equivalencia de la formación académica y experiencia, toda vez que al soportar estudios de doctorado (equivalente a 48 meses es decir 4 años de experiencia), en los grados mencionados *no se exige experiencia relacionada con las funciones del cargo, evidenciando que en dos grados de diferencia hay igualdad en la equivalencia de los estudios por experiencia relacionada, por lo que refiere el ARTÍCULO 2.2.2.5.1 del decreto 1083 de 2015 indica que los requisitos de los cargos **no podrán ser disminuidos ni aumentados**. Sin embargo, de acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de las equivalencias establecidas en dicho decreto.*

- ✚ Se le recomienda al área de Gestión de Talento Humano una vez sean validadas las debilidades del actual Manual de Funciones y verificando los términos de los acuerdos con la Comisión Nacional del Servicio Civil del actual concurso Nación 3, y en coordinación con la alta gerencia del instituto presentar un comunicado que ponga en conocimiento a la Comisión, en razón, a que directamente pueden afectar estas debilidades dicho concurso.

7. ANEXOS

Se relacionan los anexos con el nombre de los archivos electrónicos tal como fueron aportados para análisis y generación de la verificación especial:

- a. Formulario de proyectos 71370
- b. Acta 19-21 CIGD
- c. Convenio INM UNAL firmado 2020-04-24 123344
- d. Acta CIGD 20-01
- e. Plan de Fortalecimiento actividades 1_5 y 1_6
- f. Informes PE, 17, 18, 20, 22 de la SMQB.
- g. Documento. Mecanismo de selección de provisionales.
- h. Derechos de petición de: Alexander Martínez López, Ciro Alberto Sánchez Morales, Jorge Enrique Gómez, Juan Alberto Arias Prieto y Luis Carlos Castro Camacho.
- i. Queja de Álvaro Zipaquirá Triana.
- j. Evidencias aportadas por peticionario.
- k. Consulta realizada por la OCI al DAFP. Respuesta recibida el 31 de agosto de 2021 a las 18:20 h. Radicado Nro. 202119000549572.
- l. Estudios de verificación para la SMF: 2028_16, 2028_18, 2028_20 1, 2028:20 2, 2028_22 1, 2028_22 1.
- m. Criterio Unificado Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión CNSC del 13 de agosto de 2019.
- o. Concepto CNSC radicado 20214001218211, al que diera traslado el DAFP luego de la consulta realizada por la OCI del INM.

Sandra Lucía López Pedreros
Jefe de la Oficina de Control Interno
Fecha: 2021-10- 01

Proyectó: Johanna Andrea Ávila Caballero