



Plan de Previsión del Recurso Humano y Plan Anual de Vacantes 2023

Grupo de Gestión del Talento Humano

Enero de 2023

Bogotá D.C.



CONTENIDO

Página.

Contenido

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Introducción | 3 |
| 2. | Marco normativo | 3 |
| 3. | Marco conceptual | 3 |
| 4. | Objetivo General | 4 |
| 5. | Plan de Previsión del Recurso Humano 2023. | 5 |
| 6. | Plan Anual de Vacantes 2023. | 9 |



1. Introducción

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

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

Por lo expuesto y con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, teniendo en cuenta que el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y por ende de la Planeación Estratégica Institucional, se establece en este documento el Plan de Previsión del Recurso Humano y el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2023.

2. Marco normativo

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

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

3. Marco conceptual

Definiciones

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



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



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

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

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

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

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

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

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

Vacaciones.

Licencia.

Permiso remunerado.

Comisión, salvo en la de servicios al interior.

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

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

Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

Empleo público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

4. Objetivo General

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



5. Plan de Previsión del Recurso Humano 2023.

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

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

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

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

Análisis de la Planta

El Instituto Nacional de Metrología, cuenta con una planta de empleos creada mediante Decretos 4888 del 23 de diciembre de 2011, 2705 de 2012 y 063 de 2021, conformada por un total de 145 cargos.

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

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

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





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

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

Los 145 cargos de la Planta Global están distribuidos por Dependencia como se refleja a continuación teniendo en cuenta lo establecido en los Decretos 4888 del 23 de diciembre de 2011, 2705 de 2012 y 063 de 2021:

Oficina Asesora de Planeación.

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

Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico.

| Denominación | Código | Grado | No. de Cargos |
|---------------------------|--------|-------|---------------|
| Jefe Oficina | 0137 | 19 | Uno (1) |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | Uno (1) |
| Profesional Especializado | 2028 | 14 | Uno (1) |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | Uno (1) |
| Profesional Universitario | 2044 | 09 | Uno (1) |
| Profesional Universitario | 2044 | 03 | Uno (1) |

Oficina de Control Interno.

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

Secretaría General.

| Denominación | Código | Grado | No. de Cargos |
|--|--------|-------|---------------|
| Secretario General de Unidad Administrativa Especial | 0037 | 22 | Uno (1) |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | Cuatro (4) |



| | | | |
|---------------------------|------|----|------------|
| Profesional Especializado | 2028 | 16 | Dos (2) |
| Profesional Especializado | 2028 | 15 | Dos (2) |
| Profesional Especializado | 2028 | 14 | Cuatro (4) |
| Profesional Especializado | 2028 | 12 | Uno (1) |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | Dos (2) |
| Profesional Universitario | 2044 | 09 | Cuatro (4) |
| Profesional Universitario | 2044 | 01 | Dos (2) |
| Técnico Administrativo | 3124 | 09 | Uno (1) |
| Técnico Administrativo | 3124 | 07 | Tres (3) |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 15 | Uno (1) |
| Conductor Mecánico | 4103 | 13 | Uno (1) |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 12 | Uno (1) |

Subdirección de Metrología Física.

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

Subdirección de Metrología Química y Biología.

| Denominación | Código | Grado | No. de Cargos |
|---|--------|-------|---------------|
| Subdirector General de Unidad Administrativa Especial | 0040 | 20 | Uno (1) |
| Profesional Especializado | 2028 | 22 | Tres (3) |
| Profesional Especializado | 2028 | 20 | Cuatro (4) |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | Dos (2) |



| | | | |
|---------------------------|------|----|-----------|
| Profesional Especializado | 2028 | 17 | Cinco (5) |
| Profesional Especializado | 2028 | 16 | Tres (3) |
| Profesional Especializado | 2028 | 15 | Uno (1) |



| Denominación | Código | Grado | No. de Cargos |
|---------------------------|--------|-------|---------------|
| Profesional Especializado | 2028 | 14 | Dos (2) |
| Profesional Especializado | 2028 | 12 | Uno (1) |
| Profesional Universitario | 2044 | 03 | Uno (1) |
| Profesional Universitario | 2044 | 01 | Uno (1) |
| Técnico Operativo | 3132 | 13 | Dos (2) |
| Técnico Administrativo | 3124 | 07 | Uno (1) |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 15 | Uno (1) |

Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano.

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

Teniendo en cuenta que a 31 de diciembre de 2022 ya se contaba con las listas de elegibles en firme para 108 cargos de los 118 ofertados según Convocatoria Nación 3 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad se proyecta para tenerlos provistos dando cumplimiento a la normatividad vigente en los días establecidos para tal fin y se proyecta proveer el total de los cargos vacantes de Libre Nombramiento y Remoción:

| DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL | | |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|
| NIVEL | No. DE CARGOS PROVISTOS | No. DE CARGOS VACANTES |
| Directivo | 1 | 0 |
| Asesor | 3 | 1 |
| Asistencial | 2 | 0 |
| PLANTA GLOBAL | | |
| NIVEL | No. DE CARGOS PROVISTOS | No. DE CARGOS VACANTES |
| Directivo | 6 | 3 |
| Asesor | 1 | 0 |

El Grupo de Gestión de Talento Humano, dará cumplimiento a lo establecido en el procedimiento A-04-P005 Selección, Vinculación y Permanencia de Personal, garantizando que el tiempo de



provisión no supere los dos (2) meses.



6. Plan Anual de Vacantes 2023.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva en el Instituto Nacional de Metrología, con el propósito de planificar la provisión de los empleos a través del concurso de méritos y que a la fecha la entidad cuenta con las siguientes vacancias definitivas por reportar de acuerdo a lo establecido en la Circular Externa No. 0011 de 2021 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil:

- Profesional Universitario Código 2044 Grado 11
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 03

Los cuales se generaron durante la vigencia 2021 por renuncia de servidores con derechos de carrera administrativa.

Una vez finalice el proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Acuerdo No. 0333 del 28 de noviembre de 2020 y sus Acuerdo modificatorios No.0050 de 2021 y No.0060 de 2021 y la resolución No. 1110 de 2021, se actualizará el reporte con los cargos que sean declarados desiertos.

La Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC para el proceso de selección fue de 118 vacantes reportadas, clasificadas de la siguiente manera y que a 31 de diciembre se reportan algunas novedades así:

| OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO | | | |
|---|----------------|-----------------|-------------------------------------|
| NIVEL JERÁRQUICO | No. DE EMPLEOS | No. DE VACANTES | NOVEDADES |
| Profesional | 10 | 10 | 5 vacantes sin listas de elegibles. |
| TOTAL | 10 | 10 | |
| OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO | | | |
| NIVEL JERÁRQUICO | No. DE EMPLEOS | No. DE VACANTES | NOVEDADES |
| Profesional | 85 | 92 | 2 vacantes sin listas de elegibles. |
| Técnico | 8 | 9 | |
| Asistencial | 4 | 7 | |
| TOTAL | 97 | 108 | |

Elaboró: Ximena Martínez V.
Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano
Aprobó: CIGD Acta No. 2 del 26 de enero de 2023.

