

Bogotá, D.C., 10 de marzo de 2023

CIRCULAR INTERNA No. 004

PARA: LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES ENMARCADAS DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.

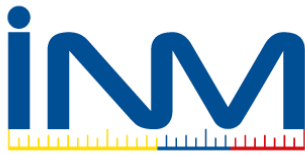
Estimados colaboradores,

Como es de conocimiento mediante Resolución 168 del 31 de enero de 2023, se suprimieron los Grupos Internos de Trabajo del Instituto Nacional de Metrología – INM. Lo anterior conforme a: (i) La facultad establecida en el inciso 2º del artículo 115 de la Ley 489 de 1998¹, (ii) Garantizar que durante el periodo de prueba de los cargos que se están ocupando como consecuencia del Concurso de Méritos adelantado el año inmediatamente anterior, no se les designe funciones que no están previstas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, dado que solo deberán demostrar sus capacidades del cargo para el cual fueron nombrados, por lo que no se podrán designar funciones adicionales como la prevista en el artículo 15 del Decreto 473 del 29 de marzo de 2022.

Así mismo, en la Resolución 040 de 2021, por el cual se adoptó 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, se estableció como función la de *“Contribuir con la implementación, mantenimiento y mejora permanente del Sistema Integrado de Gestión en el Instituto Nacional de Metrología.”* o la de *“Contribuir y aportar en el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y proponer medidas necesarias para el mejoramiento técnico y administrativo en el ámbito de su competencia.”*

Por otra parte, las diferentes actividades que desarrolla la entidad está enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la que la Gestión del Talento Humano está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, principalmente en la Planeación Estratégica de Recursos Humanos como herramienta que integradora. Este manual representa uno de los pilares más importantes puesto que permite el establecimiento de funciones,

¹ Ley 489 de 1998, *“por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”*



responsabilidades, competencias, organización del trabajo y la autoridad del quehacer institucional.

En razón de lo expuesto, es necesario advertir que las actividades que se venían desempeñando por parte de los grupos de trabajo como mecanismo que permite integrar las distintas aptitudes del personal para lograr que el proceso funcione de manera eficiente con el propósito de recoger y canalizar las preocupaciones, demandas y aprobaciones requeridas por las políticas, los lineamientos y los procedimientos establecidos, deben ser asumidas por los diferentes profesionales que integran el equipo de trabajo de cada proceso, bajo el concepto de planta global, según la descripción del propósito principal del empleo que corresponde a la descripción de su objeto fundamental en función del área a la que pertenece y estas actividades corresponden o se complementan a la descripción de las funciones necesarias para el cumplimiento del propósito principal del empleo.

Así las cosas, siendo esta decisión transitoria, en relación con la existencia de Grupos de Trabajo, se considera pertinente que, cuando en los documentos internos se haga referencia a roles de grupos de trabajo, y/o coordinaciones derivadas de los mismos, se debe entender que la responsabilidad de la función corresponde directamente a la del cargo y de tal forma, se vaya progresivamente actualizando la misma, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

En virtud de lo señalado se invita al Secretario General, Subdirectores y Jefes de Oficina a tomar las previsiones del caso en torno al cumplimiento de la función pública y el marco de las políticas asociadas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Cordialmente,

María del Rosario González Márquez
Directora General

Elaboró: Nubia Milena Rodríguez – Profesional de la Oficina Asesora de Planeación
Yesid Javier Pineda Lizarazo – Profesional de la Oficina Asesora de Planeación
José Álvaro Bermúdez Aguilar – Asesor de la Dirección General.