

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

SECRETARIA GENERAL

BOGOTA D.C.

2024-04-22 Versión II

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	5
1.1 Referentes estratégicos orientadores del talento humano.....	6
1.2 Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026 del INM.....	7
1.2.5 Objetivos Estratégicos.....	9
1.3 Marco normativo aplicable al Instituto Nacional de Metrología INM.....	10
2. INFORMACION DE BASE	11
2.1 Estructura Organizacional.....	11
2.2 Planta de Personal.....	12
2.3 Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3.....	13
2.4 Concurso de Méritos vigencia 2024.....	15
2.5 Resultados proceso de Formalización del Empleo Público.....	16
2.6. Acuerdos Sindicales.....	19
2.7 Manual de funciones.....	19
3. DIAGNÓSTICO	19
3.1 Caracterización del Talento Humano.....	20
3.2 Matriz GETH.....	24
3.3 Rutas de creación de valor.....	24
3.4 Resultados de la Encuesta de percepción del Plan Institucional de Capacitación.....	25
3.5 Resultados de la Encuesta de percepción del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos....	30
3.6 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – 2023.....	32
3.6 Diagnostico del riesgo Sicosocial.....	37
3.7 Medición del Clima Organizacional.....	37
4. DEFINICIÓN ESTRATEGICA DEL PLAN DE TALENTO HUMANO – PETH AÑO 2024 ..	38
4.1 Alcance.....	38
4.2 Políticas específicas incluidas en el PETH.....	38
4.3 Objetivos de PETH 2024.....	39
5. PLANES TEMATICOS	40
5.1 Plan Anual De Vacantes.....	40

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

5.1.1 Empleos en Vacancia Definitiva	40
5.1.2 Empleos en Vacancia Temporal	44
6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	44
6.1 Acciones para la provisión de los empleos ofertados en el Proceso de Selección No. 1511 – Nación 3 y las vacantes que surjan posteriores a este concurso	45
6.1.1 Provisión de vacantes definitivas y temporales de manera transitoria.....	45
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	46
7.1 Alcance.....	46
7.2 Marco conceptual.....	46
7.3 Objetivos.....	48
7.3.1 Objetivo General.....	48
7.3.2 Objetivos específicos	48
7.4 Necesidades institucionales de capacitación por Dependencia.....	51
7.4.1 Revisión de los conocimientos básicos del manual de funciones. (Resolución No. 040 del 2021)	52
7.5 Lineamientos estratégicos en el PIC 2024	53
7.6 Beneficios y obligaciones.....	53
7.7 Estructura del PIC – 2024 del Instituto Nacional de Metrología - INM	54
7.7.1 Programa de Inducción.....	54
7.7.2 Programa de Reinducción.....	55
7.7.3 Programa de Entrenamiento en el puesto de Trabajo	55
7.7.4 Programa de Capacitación.....	55
7.7.5 Presupuesto asignado para la ejecución de PIC - 2024.....	56
7.8 Indicadores de Resultado e Impacto del PIC – 2024.....	57
7.9 Cronograma Programa de Capacitación en el PIC - 2024.....	57
8. PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	59
8.1 Alcance.....	59
8.2 Marco conceptual.....	59
8.3 Objetivos.....	60
8.3.1 Objetivo General.....	60
8.3.2 Objetivos Específicos.....	60
8.4 Lineamientos estratégicos en el PBLI 2024	61
8.5 Beneficios y Obligaciones	61

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

8.6 Estructura del PBLI – 2024 del Instituto Nacional de Metrología – INM.....	61
8.6.1 Programa de Bienestar Laboral	61
8.6.2. Programa de Incentivos	64
9. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	65
9.1 Alcance.....	65
9.2 Abreviaturas y Definiciones.....	66
9.3 Alineación con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – PNSST 2022-2031	68
9.4 Objetivos.....	69
9.4.1 Objetivo General.....	69
9.4.2 Objetivos Específicos.....	69
9.5 Lineamientos estratégicos en el PSST - 2024.....	69
9.6 Estructura del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del INM – 2024	69
9.7 Presupuesto vigencia 2024.....	72
10. PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	72
10.1 Alcance.....	76
10.2 Marco Normativo.....	76
10.3 Objetivos.....	76
10.4 Definiciones	76
10.5 Articulación Conceptual	77
10.6 Cronograma.....	78
11 TEMÁTICAS ADICIONALES	79
11.1 Gestión del aplicativo SIGEP	79
11.2 Evaluación de Desempeño Laboral – EDL.....	81
11.3 Clima organizacional.....	81
11.4 Gerencia Pública – Acuerdos de gestión	82
12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	82
13 ANEXOS	82

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

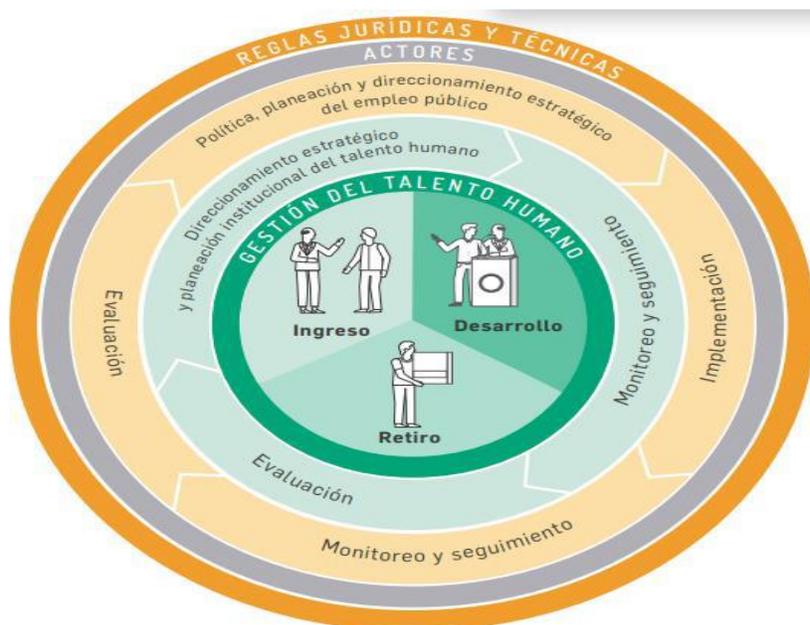
1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

La importancia del empleo público es efectiva cuando se genera la implementación de políticas y lineamientos, que logran la articulación entre lo que se promulga y lo que se ejecuta en la acción misma de gestionar de manera efectiva las reformas o políticas que se diseñan para el avance constante hacia un Estado moderno y dinámico, necesarios para fomentar el desarrollo del país, desde los diferentes enfoques económicos, sociales y propiamente en la entrega de bienes y servicios a cargo del Estado a la ciudadanía.

El Plan Estratégico de Talento Humano, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr la Gestión Estratégica de talento Humano (GETH) se hace necesario vincular desde la planeación, al talento humano, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección

De acuerdo con los lineamientos dados en el documento Planeación de los Recursos Humanos de la Función Pública (2005), los Planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión del Grupo de Talento Humano, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los Planes que se formulan deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la organización.



Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024 SECRETARIA GENERAL

1.1 Referentes estratégicos orientadores del talento humano

La Política Estratégica de Talento Humano en las entidades públicas se orienta a la creación de valor público, entendido como el valor creado por el Estado a través de los servicios que presta a la ciudadanía. Estos servicios generalmente se atienden con el desarrollo de procesos, procedimientos y actividades que son ejecutadas por los empleados públicos que integran las plantas de empleos, que tienen una vinculación legal y reglamentaria y, las personas que a través de diferentes modalidades de contratación desarrollan funciones públicas.

En consecuencia, la Gestión Estratégica del Talento Humano estará orientada al mejoramiento continuo, a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos que conforman la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM.

Durante el último cuatrienio, con la implementación de las medidas extraordinarias producto de la pandemia, se hizo evidente la necesidad de transformar la visión de la gestión del talento humano, adoptando y adaptando las nuevas necesidades en la prestación de los servicios a un entorno donde los servidores públicos desarrollen nuevas competencias, acordes a los requerimientos de los grupos de valor. En este sentido, los conceptos como: Servidor 4.0, Industria 4.0 e Innovación 4.0, serán los referentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano que el Instituto Nacional de Metrología – INM., espera desarrollar en el largo plazo y para los cuales se priorizaran acciones en los diferentes planes que se alinean en la planeación del talento humano para la vigencia 2024.

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, se hace necesario definir para el ciclo de planeación estratégica del talento humano, lo que hoy se denomina como el *Servidor 4.0, entendido como los servidores públicos impulsados a mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial, hacia los entornos acelerados y cambiantes, enfocado en el conocimiento, el aprendizaje continuo, la asertividad en la comunicación y la interiorización de la mística y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad*¹.

Aunado al anterior concepto, la Función Pública viene mencionando el ideal de un servidor público, que además de contener los valores, la integridad, los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñarse con excelencia, requiere la alineación con la nueva exigencia que trae la dinámica de la Industria 4.0., *la cual, hace referencia a la adquisición de nuevos conocimientos, apertura al cambio y adaptaciones al nuevo entorno, que obliga al servidor público además a adquirir nuevas competencias laborales desde el punto de vista comportamental y desde los conocimientos específicos*².

Sin embargo, aunado los esfuerzos de acercarnos a los nuevos requerimientos del Estado y brindar los entornos para conseguir la transformación, ésta no se logra, sin el compromiso institucional e individual para modificar la cultura de las entidades, para este caso, la cultura

¹ DAFP- Guía de gestión estratégica de talento humano GETH – Sector Público. Año 2022

² Ibidem

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

organizacional del Instituto Nacional de Metrología - INM. De acuerdo con el DAFP, en el ciclo de la gestión estratégica del talento humano, *La innovación 4.0., la transformación de la cultura organizacional, los nuevos aprendizajes individuales y colaborativos, la implementación de la gestión del cambio y la evolución laboral deben focalizarse en las entidades públicas para realizar una revolución tecnológica y digital orientada en una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente. Lo anterior ratifica que la capacidad de transformar el trabajo no se encuentra únicamente encauzado en la capacidad tecnológica sino que adicional a ello, requiere la capacidad de construir una cultura organizacional que acompañe y aplauda el crecimiento individual, grupal, la adaptabilidad rápida al cambio, la resiliencia en tiempos de disrupción y el desarrollo de habilidades digitales que permita generar super equipos a través de la virtualidad y las diferentes formas de organización del trabajo, orientados todos hacia el mismo objetivo, gracias al entendimiento del rol y su impacto en la misionalidad de las entidades*³.

1.2 Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026 del INM

De acuerdo con el Decreto No. 4175 de 2011, “por el cual se escinden unas funciones de la Superintendencia de Industria y Comercio, se crea el Instituto Nacional de Metrología y se establece su objetivo y estructura”, modificado por el Decreto 062 de 2021, el objetivo del Instituto Nacional de Metrología – INM., es:

ARTICULO 5°. *El Instituto Nacional de Metrología, INM, tiene por objetivo la coordinación de la metrología científica e industrial como máxima autoridad nacional en la materia, y la ejecución de actividades que fomenten la innovación, mejoren la calidad de vida y soporten el desarrollo económico, científico y tecnológico del país, mediante el establecimiento, conservación y adopción de patrones nacionales de medida, la difusión del Sistema Internacional de Unidades (SI), la investigación científica, la prestación de servicios metrológicos, el apoyo a las actividades de control metrológico y la representación internacional como máxima autoridad en metrología científica e industrial.*

Para el desarrollo del objetivo y las funciones generales asignadas, el Instituto Nacional de Metrología – INM., aprobó y socializó al finalizar el año 2023, el Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 (PEI), documento que contempla el marco institucional de referencia a través de la identificación del propósito fundamental de la entidad, el saber quiénes somos, la misión y la visión; así como los objetivos estratégicos, iniciativas, indicadores y metas de carácter estratégico a desarrollar durante el próximo cuatrienio, y que corresponden al cumplimiento de los compromisos señalados en el documento consulta de las Bases del PND, documentos CONPES y lo previsto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En el PEI definió la misión, la visión, los valores estratégicos y los objetivos institucionales para el cuatrienio 2023 – 2026, así:

1.2.1. Misión

Liderar y respaldar la trazabilidad de las mediciones, a través de la prestación de servicios metrológicos, de la investigación, del desarrollo tecnológico e innovación, de la gestión del

³Ibidem.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

conocimiento y la articulación con las partes interesadas, contribuyendo a la generación de confianza, a la sostenibilidad, al bienestar social, al desarrollo industrial y a la competitividad del país en los mercados globales.

1.2.2. Visión

En 2033 el INM será un referente en la región, por ser centro de investigación que apalanca la calidad de las mediciones, atendiendo necesidades metroológicas que fortalecen la competitividad del país y la transformación digital, mediante el desarrollo tecnológico, la innovación y el reconocimiento internacional de sus capacidades de medición y calibración, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida, fortalecer la competitividad y potenciar la oferta exportadora en el país.

1.2.3. Valores

El PEI 2023 – 2026, definió ocho valores institucionales, así:

- ✓ **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ **Actitud de servicio:** Estoy dispuesto a prestar un servicio público de manera asertiva en beneficio del interés general.
- ✓ **Confianza:** Actúo con calidad, cumpliendo con mis compromisos y soy coherente en el ejercicio de mis responsabilidades.
- ✓ **Competencia:** Aplico mis conocimientos y habilidades con el fin de conseguir los resultados previstos

1.2.4. Lineamientos estratégicos

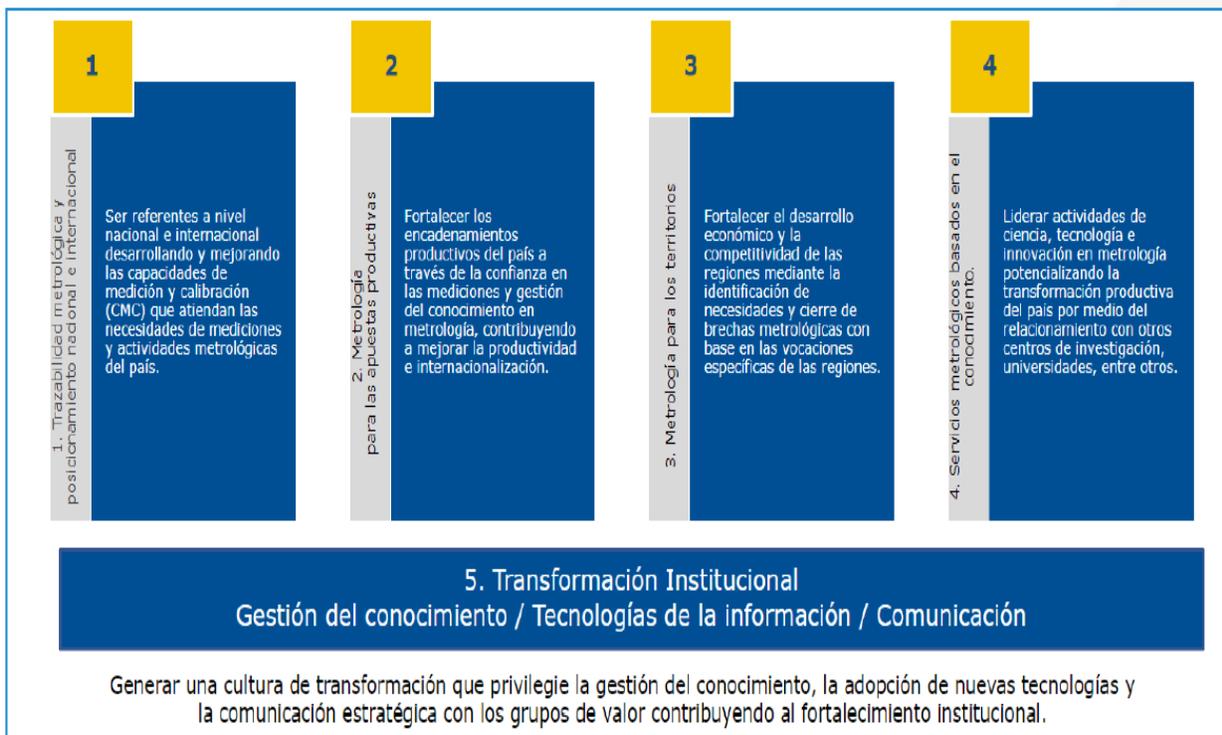
Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
 SECRETARIA GENERAL

1. Trabajo en equipo	Articulación inter e intra-áreas
2. Manejo de información	Repositorio institucional, gestión del conocimiento
3. Planeación	Visión de futuro, prever y organizar actividades
4. Hacer que las cosas pasen	Seguimiento y control
5. Calidad y oportunidad	Integral y desde la primera vez.
6. Mejoramiento continuo	Auditorias efectivas y cierre de hallazgos

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026

1.2.5 Objetivos Estratégicos

El PEI 2023 – 2026 definió 5 objetivos estratégicos que se desarrollan a partir de 38 iniciativas y se miden a través de 38 indicadores. A continuación se relacionan y definen los Objetivos Estratégicos:



Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se entiende como el conjunto de acciones y buenas prácticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica que es necesario articular estratégicamente las diferentes funciones de la entidad, entre ellas las relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales⁴.

⁴Ibidem.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Dicha GETH se articula a los Objetivos Estratégicos del PEI 2023 – 2026, así:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	GETH PLAN INSTITUCIONAL
Servicios Metroológicos Basados en el Conocimiento	Mantener el reconocimiento como centro de investigación	Plan Institucional de Capacitación – Eje habilidades y competencias
	Fortalecer la participación de los colaboradores de las áreas de apoyo en actividades ACTI	
Transformación Institucional	Propiciar una cultura de gestión del cambio para los colaboradores del INM	Plan Institucional de Capacitación – Eje transformación digital y cibercultura
		Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial
		Plan de Bienestar Laboral e Incentivos - Eje equilibrio psicosocial -Eje transformación digital -Eje identidad y vocación por el servicio público
	Implementar la política de gestión del conocimiento para el fortalecimiento de las capacidades y competencias del personal del Instituto	Plan Institucional de Capacitación –Eje habilidades y competencias
	Estrategia 6.1 Posicionamiento del Talento humano como activo estratégico de las entidades del sector	Plan Anual de Vacantes
Plan de Previsión de Recursos Humanos		
Plan de Bienestar Laboral e Incentivos		

1.3 Marco normativo aplicable al Instituto Nacional de Metrología INM.

- Constitución Política de Colombia, 1991.
- Decreto 1567 de 1998. “*Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”.
- Ley 734 de 2002. Artículo 33 Numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de bienestar social e incentivos – empleados y sus familias de acuerdo con la ley).

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

- Ley 909 de 2004. “*Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones*” (la cual retoma los elementos dados por la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003).
- Ley 1064 de 2006. “*Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación*”.
- Ley 1221 de 2008 “*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*”.
- Ley 1712 de 2014, “*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones*”.
- Decreto 1072 de 2015. “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”. Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.
- Decreto 1083 de 2015. “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- Ley 1811 de 2016. “*Otorga incentivos para promover el uso de bicicleta en el territorio nacional*”.
- Decreto 1499 de 2017. “*Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*”.
- Decreto 648 de 2017. “*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*”.
- Decreto 894 de 2017. “*Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*”.
- Decreto que fija la escala salarial para cada vigencia.
- Decreto que fija escala de viáticos para cada vigencia.
- Circular 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Circular 001 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Consejo para la gestión y el desempeño institucional.

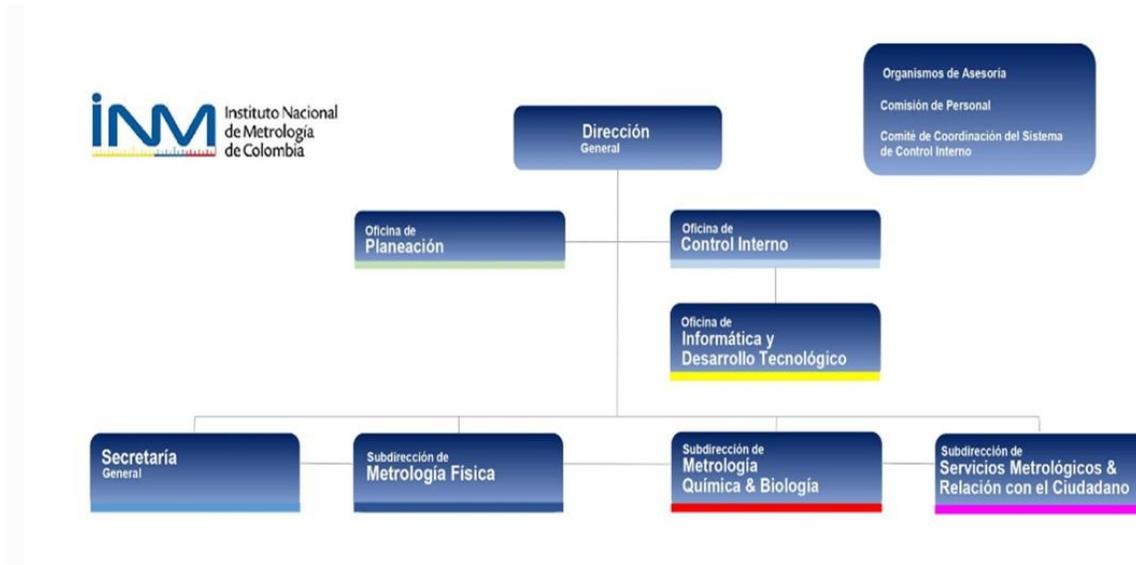
2. INFORMACION DE BASE

En este acápite se presenta la estructura organizacional y del empleo público del Instituto Nacional de Metrología – INM., los resultados de la implementación del Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3 y el nuevo proceso de selección para la vigencia 2024, a través de los cuales, se proveen de manera definitiva los empleados que conforman el sistema de carrera administrativa de la Entidad.

2.1 Estructura Organizacional

Según el Decreto No. 062 de 2021, la estructura organizacional del Instituto Nacional de Metrología – INM., está conformada por la Dirección General; 3 Oficinas; 1 Secretaria General; y, 3 Subdirecciones.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL



2.2 Planta de Personal

La planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM está conformada por 145 empleos distribuidos en los diferentes niveles jerárquicos así:

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS
DIRECTIVO	7
ASESOR	4
PROFESIONAL	113
TÉCNICO	12
ASISTENCIAL	9
TOTAL CARGOS	145

Los empleos que conforman dicha planta se clasifican en: empleos públicos de carrera y empleos públicos de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con esta clasificación la planta de personal global cuenta con 13 empleos de libre nombramiento y remoción y 132 empleos que corresponden al sistema de carrera administrativa, distribuidos así:

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	EMPLEOS DE LNR	EMPLEOS SISTEMA DE CARRERA
DIRECTIVO	7	7	
ASESOR	4	4	
PROFESIONAL	113		113
TÈCNICO	12		12
ASISTENCIAL	9	2	7
TOTAL CARGOS	145	13	132

A la fecha de elaboración de este documento, la planta de personal se encuentra provista en un 84,82%. Los empleos que se clasifican como de libre nombramiento y remoción se encuentran provistos en un 100%; mientras que los empleos que conforman el sistema de carrera administrativa se encuentran provistos en un 83.33%. La nómina está integrada por un total de 123 servidores nombrados de manera legal y reglamentaria.

2.3 Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3

Durante la vigencia 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió las listas de elegibles del proceso de selección No. 1511 de 2020 – Nación 3, en el cual, el Instituto Nacional de Metrología – INM., ofertó un total de 118 empleos en vacancia definitiva. De los 14 empleos restantes que pertenecen al sistema de carrera administrativa; doce tenían servidores públicos con derechos de carrera y dos no fueron ofertados. A continuación, se relacionan las denominaciones de los empleos y los servidores registrados en carrera administrativa, a la fecha del concurso de méritos:

EMPLEO - CÓDIGO - GRADO	SERVIDOR PÚBLICO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 09	LUIS CARLOS CASTRO CAMACHO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 09	ARISTIDES C. DAJER ESPELETA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 09	LEONOR GÓMEZ BARRERA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 09	ALVARO ZIPAQUIRÀ TRIANA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 09	ANTONIO GARCIA TARQUINO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 07	ALEXANDER MARTINEZ LÓPEZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 05	JUAN ALBERTO ARIAS PRIETO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 05	CIRO ALBERTO SANCHEZ MORALES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - GRADO 03	VICTOR HUGO GIL GIL
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 - GRADO 07	JUAN CARLOS GIL ROMERO
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 - GRADO 07	JORGE ENRIQUE GÓMEZ HERRERA
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 - GRADO 07	LUIS ENRIQUE AMAYA RINCON

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Durante la vigencia 2023, se realizaron los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles del concurso de méritos. Como resultado de dichos nombramientos y posterior evaluación de los elegibles a través del sistema tipo de evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Instituto Nacional de Metrología – INM tiene provistos: 85 empleos con servidores con derechos de carrera administrativa; y, 13 empleos con elegibles que se encuentran adelantando el periodo de prueba, para un total de 98 empleos que se han provisto mediante el sistema de mérito, los cuales equivalen al 74,24% de los empleos del sistema de carrera administrativa.

A continuación, se relacionan las denominaciones de empleo y el número de servidores con registro en carrera administrativa, los que se encuentran en periodo de prueba, los empleos provistos a través de la figura de encargo, con provisionales y los empleos no provistos.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	CARRERA ADMINIST.	PERIODO DE PRUEBA	PROVISTO EN ENCARGO	PROVISTO CON PROV.	NO PROVISTO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	7	5	1	1	0	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	8	6	0	1	0	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	12	5	3	2	0	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	7	5	0	1	0	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	11	6	2	1	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	12	10	0	0	0	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	19	12	3	1	2	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2	2	0	0	0	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	3	2	0	0	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	6	2	1	0	2	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	1	1	0	0	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	09	12	7	2	0	1	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1	0	0	0	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	2	0	0	0	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	03	4	3	0	0	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	01	6	4	0	0	0	2
TECNICO OPERATIVO	3132	13	5	3	1	0	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	09	1	1	0	0	0	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	07	6	4	0	0	0	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	15	4	4	0	0	0	0
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1	1	0	0	0	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12	1	1	0	0	0	0
SECRETARIO	4178	08	1	1	0	0	0	0
TOTAL EMPLEOS			132	85	13	7	10	17

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Sobre los empleos que fueron ofertados en el Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3, que no han sido provistos de manera definitiva, la Comisión Nacional del Servicio Civil allego en el mes de octubre de 2023, el *Estudio Técnico Análisis de Mismos Empleos y Empleos Equivalentes* elaborado por la Dirección de Administración de Carrera Administrativa –DACA, en el cual se efectuó estudio técnico entre los empleos reportados en vacancia definitiva que hacen parte del proceso de selección Nación, correspondiente a veintitrés (23) entidades, entre ellas el Instituto Nacional de Metrología- INM., con relación a las bases de datos que contenían las vacantes definitivas reportadas por cada una de estas entidades y validar la existencia de listas de elegibles vigentes con las que se pudieran suplir las vacantes reportadas, en cumplimiento a los lineamientos contenidos en el Criterio Unificado del 16 de enero de 2020, en lo relacionado con mismos empleos⁵ o empleos equivalentes⁶.

Como resultado del Estudio Técnico, el Instituto Nacional de Metrología – INM., debe proveer ocho (8) empleos con las listas de elegibles del proceso de selección No. 1511 de 2020 – Nación 3. Dichos empleos se relacionan a continuación:

OPEC CONCURSO	OPEC EQUIVALENTE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL	SITUACIÓN ACTUAL
148989	148927	Profesional Esp. G.18	S.M.F.	Solicitud uso de lista
148923	2 OPEC	Profesional Esp. G.17	S.M.F.	En consulta
148981	148983	Profesional Esp. G.16	S.M.F.	Solicitud uso de lista
148921	148983	Profesional Esp. G.16	S.M.F.	Solicitud uso de lista
148974	148973	Profesional Esp. G.15	S.M.F.	Solicitud uso de lista
148917	4 OPEC	Profesional Esp. G.15	S.M.F.	En consulta
148977	148977	Profesional Esp. G.14	S.M.F.	Provisto
N.A.	148938	Tec. Adm.3124 G.07	Sec. General	Solicitud uso de lista

Fuente: Elaboración propia

Adicional a las vacantes relacionadas, se reportaron 3 más que fueron incluidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en un nuevo concurso de méritos.

2.4 Concurso de Méritos vigencia 2024

Para el último trimestre del año 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil informó que se encontraba adelantando un nuevo proceso de selección para el orden nacional con el objetivo de

⁵ Mismos empleos: entiéndase, con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

⁶ Empleos equivalentes: aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

dar cumplimiento al mandato constitucional de ingreso y ascenso a la carrera administrativa a través del mérito.

Durante el mes de noviembre, el Instituto Nacional de Metrología – INM., certificó tres (3) empleos en vacancia definitiva, los cuales conforman la oferta pública para el nuevo concurso de méritos. Dichos empleos se relacionan a continuación:

No.	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO - CÓDIGO Y GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS VACANTES	VACANTES CONCURSO EN ASCENSO
1	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.	Profesional Especializado 2028-14	1	0
2	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Profesional Universitario 2044-11	1	0
3	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Técnico Operativo 3132-13	1	0
TOTAL OFERTA DE LA ENTIDAD			3	0

De igual forma para el cierre del proceso de planeación del nuevo concurso, el Instituto remitió a la Comisión Nacional del Servicio Civil, certificado de disponibilidad presupuestal por valor de \$12.775.848, recursos para financiar y cubrir los costos de la convocatoria Nación 6. La Dirección General expidió la Resolución No. 641 “por medio de la cual se ordena y reconoce un pago en favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC” el 29 de diciembre de 2023.

2.5 Resultados proceso de Formalización del Empleo Público

La formalización laboral y dignificación del empleo público, de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo que los organismos y entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, a partir de las cuales se ponga en marcha una transición objetiva del talento humano al servicio del Estado, eliminando el uso inadecuado, en contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes, propias del objeto de estas autoridades; esto en el marco normativo vigente y acogiendo lo señalado por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia.

Atendiendo la Circular conjunta No. 100 – 005 de 2022, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, el Instituto Nacional de Metrología – INM. adelantó las acciones pertinentes para realizar el documento técnico que le permita lograr un proceso de fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral.

El Estudio Técnico realizado en la vigencia anterior para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, presenta los siguientes resultados:

- 2.5.1 Propuesta de ajuste a la cadena de valor - Resultados
- 2.5.2 Propuesta de ajuste a la cadena de valor – Procesos
- 2.5.3 Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades
- 2.5.4 Cronograma de avance del Plan de Formalización para la vigencia 2024

En materia de formalización el INM, la entidad desarrollo las actividades que se enuncian a efectos de lograr el documento técnico respectivo:

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia
 Conmutador: (+57) 601 254 2222
 Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Objetivo general del Plan de Formalización:

Dignificar el trabajo en la Nación y los territorios a través de la racionalización de contratos por prestación de servicios, aportando a la justicia social, ambiental y económica con servidores y servidoras públicas orientadas hacia la productividad social en un Estado abierto, mediante la formalización de los contratistas vinculados al Estado a través de diferentes formas de tercerización laboral.

Objetivos específicos:

- Definir cuotas porcentuales mínimas de participación en las plantas temporales que garanticen la equidad.
- Aplicar el acceso a plantas temporales con enfoque diferencial a través de procesos meritocráticos.
- Erradicar los contratos de prestación de servicios en la función misional y permanente del Estado.

En virtud de lo señalado, se están realizando las siguientes actividades:

Elaboración de los estudios técnicos, bajo las siguientes variables:

- i) Identificación y alcance y estrategias de gestión de cambio,
- ii) Diagnóstico institucional que contenga análisis jurídico, sectorial, externo y de casos exitosos,
- iii) Análisis de contexto interno, con procesos, análisis estratégico y de productos y servicios, metas y objetivos institucionales, y
- iv) Propuesta de formalización con planta temporal o permanente, y propuesta de fortalecimiento institucional progresivo.

De acuerdo con lo anterior, el INM, en la propuesta técnica que se genere comprenderá la estructuración del rediseño organizacional enfocada a la modificación de la planta de personal, que fortalezca sus áreas misionales y operativas, desarrollando etapas como:

Diagnóstico organizacional:

En esta etapa se realizará un análisis funcional y normativo, de contexto interno y externo, de alineación con la estrategia institucional y el mapa de procesos actual, con el fin de identificar las principales oportunidades de mejora de la estructura organizacional o de las funciones de las dependencias.

Por otra parte, se analizará la conformación y funcionamiento de la planta de personal actual, los equipos de trabajo con sus diferentes tipos de vinculación, que contribuyen en la operación del **INM** en sus diferentes procesos o dependencias.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

Como metodología para adelantar la presente etapa, se adelantará la revisión documental que para lo pertinente repose en el **INM**, así como la realización de mesas de trabajo, que permitan determinar la mejora a nivel de estructura *versus* la planta de personal.

Propuesta de modificación de la planta de personal:

Con base en las líneas de trabajo analizadas en la etapa anterior, se adelantará la definición de las modificaciones que se requieren en la planta de personal, así como en el análisis técnico sobre resultados de medición de cargas laborales respecto del modelo de operación y la estructura organizacional, así como la capacidad financiera y de costos del **INM**, materializando la propuesta de ajustes en el proyecto de decreto de modificación de la planta de personal permanente o en la creación de empleos de carácter temporal con sus correspondientes memorias justificativas, según sea requerido, así como en el componente de planta de personal correspondiente en el estudio técnico del rediseño.

Propuesta de modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales:

De acuerdo con la planta de personal actual y la propuesta de modificación de la planta de personal, se adelantará la modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales de los cargos del INM, conforme a las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el DAFP.

Estudio técnico:

De acuerdo con lo desarrollado en las etapas antes mencionadas, se estará adelantando la consolidación del estudio técnico de modificación de la planta de personal del INM y por ende la formalización del empleo (se adjunta plan de trabajo)

Para las tareas antes mencionadas el INM, se realizó el pasado mes de abril de 2023 la contratación de los servicios de un experto en la materia, cuyo objeto y obligaciones están concentradas básicamente en lo siguiente:

OBJETO: Prestar servicios profesionales especializados para apoyar al Instituto Nacional de Metrología en la elaboración de análisis y documentos relacionados con el proceso de rediseño institucional y la implementación del plan para la formalización del empleo público, que permitan mejorar los procesos de ingreso, desarrollo y permanencia del personal de la entidad, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente.

- a) Asesorar y apoyar la elaboración de los análisis técnicos, jurídicos y financieros sobre la operación actual y las propuestas para el Instituto Nacional de Metrología siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas de formalización laboral.*
- b) Apoyar la elaboración de los documentos técnicos y análisis para las sustentaciones de la propuesta de rediseño institucional del Instituto Nacional de Metrología, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas de formalización laboral.*
- c) Modelar y ajustar los escenarios de esquema de personal y de costos para el rediseño institucional del Instituto Nacional de Metrología.*

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

- d) *Apoyar técnicamente la elaboración de la propuesta de funciones para los procesos del Instituto Nacional de Metrología, de acuerdo con el modelo de operación y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.*
- e) *Realizar acompañamiento técnico a la Secretaría General en los asuntos del talento humano que estén relacionados con el rediseño del Instituto Nacional de Metrología y las diferentes situaciones de Talento Humano que se presenten.*
- f) *Proyectar y revisar los actos administrativos que se requieran para el rediseño de la estructura y la planta del Instituto Nacional de Metrología.*
- g) *Apoyar en las modificaciones y sustentos requeridos que conlleven la actualización del manual de funciones del INM.*

2.6. Acuerdos Sindicales

El Instituto Nacional de Metrología – INM., firmó en el año 2023 el “Acuerdo para la prestación de servicios médicos asistenciales y odontológicos que incluye el Plan Complementario Especial y módulos anexos suscrito entre la Superintendencia de Sociedades, Superintendencia Financiera de Colombia, Superintendencia de Industria y Comercio, Instituto Nacional de Metrología y Compensar”, en virtud a que este último, a solicitud de la Superintendencia de Industria y Comercio aceptó mantener los beneficios del Plan Complementario Especial, a aquellos trabajadores con su grupo familiar, trasladados de la Superintendencia de Industria y Comercio al Instituto Nacional de Metrología-INM, con ocasión de su creación con la expedición del Decreto 4175 de 2011.

Adicionalmente, a la fecha, el Grupo de Gestión del Talento Humano ha recibido información sobre afiliaciones formales de ocho (8) servidores que integran la planta de personal, a los siguientes sindicatos: Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado – SUNET y Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus entidades adscritas y vinculadas – ASEMEXT.

2.7 Manual de funciones

A la fecha de elaboración de este documento, el Instituto Nacional de Metrología – INM., cuenta con la Resolución No. 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”

3. DIAGNÓSTICO

En este acápite se relaciona la información que se considera relevante para la planeación estratégica de la gestión del talento humano y la identificación de las herramientas, tales como: la matriz GETH; los resultados de las encuestas aplicadas a los servidores sobre los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano; los resultados de la aplicación de la Bateria de Riesgo Sicosocial y demás información que pueda ser consultada en el momento de

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 254 2222
Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

la toma de decisiones por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Dirección del Instituto Nacional de Metrología – INM.

3.1 Caracterización del Talento Humano

La información utilizada para la caracterización del talento humano que se encuentra vinculado a la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM., corresponde a los datos consolidados en la Matriz Sociodemográfica de Talento Humano, la cual se ha diligenciado con los mismos servidores públicos en el momento de su vinculación.

De acuerdo con la base de datos, se encuentra que el 45.52% de la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM., corresponde a mujeres y el porcentaje restante, es decir 54.48%, se identifican como hombres según el sexo biológico.



Revisada la distribución de los servidores por rangos de edad, se puede observar que el 43% corresponde a funcionarios entre 31 y 40 años, seguido de los funcionarios entre 41 y 50 años que se ubican en el 28%. En estos dos decenios de edad se ubica el 71% del total de la planta de personal. A continuación, se presenta la distribución por rangos de edad:

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

DISTRIBUCION POR RANGOS DE EDAD			
MUJERES		HOMBRES	
RANGO	NÚMERO	RANGO	NÚMERO
Menos de 20 años	0	Menos de 20 años	0
Entre 20 y 30 años	8	Entre 20 y 30 años	5
Entre 31 y 40 años	25	Entre 31 y 40 años	28
Entre 41 y 50 años	16	Entre 41 y 50 años	18
Entre 51 y 60 años	6	Entre 51 y 60 años	12
Entre 61 y 70 años	1	Entre 61 y 70 años	4
TOTAL	56	TOTAL	67

Revisado el nivel de educación formal que tiene cada servidor, se pudo establecer que en los niveles de maestría y especialización se encuentra el 70.7% de los funcionarios. De igual forma, se observa que no existen diferencias marcadas en lo relacionado con estos niveles de formación académica entre mujeres y hombres.

FORMACIÓN NIVEL ACADÉMICO			
MUJERES		HOMBRES	
NIVEL	No.	NIVEL	No.
Doctorado	0	Doctorado	3
Maestría	20	Maestría	21
Especialización	24	Especialización	22
Pregrado	9	Pregrado	15
Técnico - Tecnólogo	3	Técnico - Tecnólogo	4
Bachiller	0	Bachiller	2
TOTAL	56	TOTAL	67

En lo que corresponde al nivel de formación en pregrado, se encontraron 32 programas académicos, de los cuales química e ingeniería química cuentan con un mayor nivel de preferencia, seguidas por la ingeniería industrial, de procesos y producción; Física; Administración de empresas y Derecho.

A continuación, se listan las profesiones y el número de funcionarios que han reportado el título profesional:

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

FORMACIÓN PROFESIONAL	No.
Derecho y ciencias afines	8
Administración de Empresas	8
Administración de Negocios	1
Administrador Público	2
Comunicación Social	1
Contaduría Pública	5
Economía	3
Física	8
Química	15
Química Farmacéutica	2
Ingeniería Ambiental y Sanitaria	2
Ingeniería Industrial, de procesos y producción	8
Ingeniería Electrónica	2
Ingeniería Química	12
Ingeniería de sistemas	1
Ingeniería Mecánica y Mecatrónica	7
Ingeniero Biomédico	1
Ingeniería Civil	3
Ingeniero de diseño y automatización electrónica	1
Ingeniero de sistemas	1
Ingeniero electrónico	6
Ingeniero electricista	1
Ingeniero en control	1
Ingeniero en electromecánica	1
Licenciado en matemáticas y física	1
Licenciado en física	2
Microbiología	2
Lenguas Modernas	1
Mercadeo y publicidad	1
Finanzas y negocios internacionales	1
Sistemas de Información, bibliotecología y archivística	1
Trabajo Social	2

Con relación a la vida personal y familiar se encontró que el 50,4% del total de la planta de personal reporta no tener pareja. Es decir que un total de 62 no cuentan con conyugue o pareja permanente. A continuación, se presenta la estadística por decenios del reconocimiento de conyugue o pareja de acuerdo con la Matriz sociodemográfica.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

RECONOCIMIENTO DEL CÒNYUGUE O PAREJA					
MUJERES			HOMBRES		
RANGO	SI	NO	RANGO	SI	NO
Menos de 20 años	0	0	Menos de 20 años	0	0
Entre 20 y 30 años	3	5	Entre 20 y 30 años	1	4
Entre 31 y 40 años	10	15	Entre 31 y 40 años	14	14
Entre 41 y 50 años	7	9	Entre 41 y 50 años	12	6
Entre 51 y 60 años	3	3	Entre 51 y 60 años	7	5
Entre 61 y 70 años	0	1	Entre 61 y 70 años	4	0
TOTAL	23	33	TOTAL	38	29

Consultados los funcionarios sobre su condición de madres o padres se encontró que el 50% reportaron tener hijas o hijos de diversas edades y el 50% restante no tienen esta condición, como se observa en el siguiente cuadro:

SERVIDORAS(ES) CON Y SIN HIJOS					
MUJERES			HOMBRES		
RANGO	SI	NO	RANGO	SI	NO
Menos de 20 años	0	0	Menos de 20 años	0	0
Entre 20 y 30 años	3	5	Entre 20 y 30 años	0	4
Entre 31 y 40 años	10	15	Entre 31 y 40 años	13	15
Entre 41 y 50 años	9	7	Entre 41 y 50 años	11	8
Entre 51 y 60 años	3	3	Entre 51 y 60 años	8	4
Entre 61 y 70 años	0	1	Entre 61 y 70 años	4	0
TOTAL	25	31	TOTAL	36	31

Sobre el número de hijos y el ciclo de vida se observa que la mayoría de niñas y niños se encuentran en las etapas de infancia, adolescencia y juventud.

ESTADISTICA DE LOS HIJOS DE ACUERDO CON EL CICLO DE VIDA			
NIÑAS		NIÑOS	
ETAPA	No.	ETAPA	No.
De 0 a 5 años - Primera Infancia	6	De 0 a 5 años - Primera Infancia	1
Entre 6 y 10 años- Infancia	13	Entre 6 y 10 años- Infancia	10
Entre 11 y 15 años -Adolescencia	11	Entre 11 y 15 años -Adolescencia	6
Entre 16 y 20 años - Juventud	8	Entre 16 y 20 años - Juventud	12
De los 20 en adelante	11	De los 20 en adelante	9
TOTAL	49	TOTAL	38

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

3.2 Matriz GETH

La Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano fue aplicada durante el segundo semestre del año 2023, con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública. En este primer ejercicio, con posterioridad a la implementación del Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3, se obtuvo un resultado total de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de 66.4%

El nivel de madurez de la Matriz GETH con una calificación entre 60% y 80% indica que la Entidad se encuentra en Nivel de Transformación, sobre el cual la Función Pública observa de manera general que:

- *La entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que además de cumplir con la normatividad ya cuenta con algunas actividades de gestión que agregan valor a la transformación de la cultura organizacional (Evaluación y seguimiento de programas y proyectos).*
- *Persisten **oportunidades de mejora** que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano (Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales, mecanismos de verificación de derecho preferencial, Registros de actividades de bienestar y capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación, entre otros).*

3.3 Rutas de creación de valor

Para la fecha de aplicación de la matriz GETH los resultados de las Rutas de Creación de Valor fueron:

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	67	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	50
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	75
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	73
		- Ruta para generar innovación con pasión	68
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	59
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	57
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	68
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	62	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	74
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	60	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	60

3.4 Resultados de la Encuesta de percepción del Plan Institucional de Capacitación

Desde el Grupo de Gestión de Talento Humano se realizó el envío de la encuesta de percepción de planes por correo institucional el día 24 de noviembre de 2023 a todos los servidores del INM. Esto con el objetivo de medir la efectividad de las actividades realizadas durante la vigencia 2023 y generar acciones encaminadas a fortalecer la gestión del proceso de capacitación en el Instituto Nacional de Metrología - INM.

La encuesta contó con la participación voluntaria de 66 servidores y contenía 13 preguntas referentes a temas generales del talento humano, de las cuales 3 ítems aplican al plan institucional de capacitación, que arrojan los siguientes resultados:

- **a)** Cómo calificaría la estructura temática desarrollada en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) durante la vigencia (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el máximo)

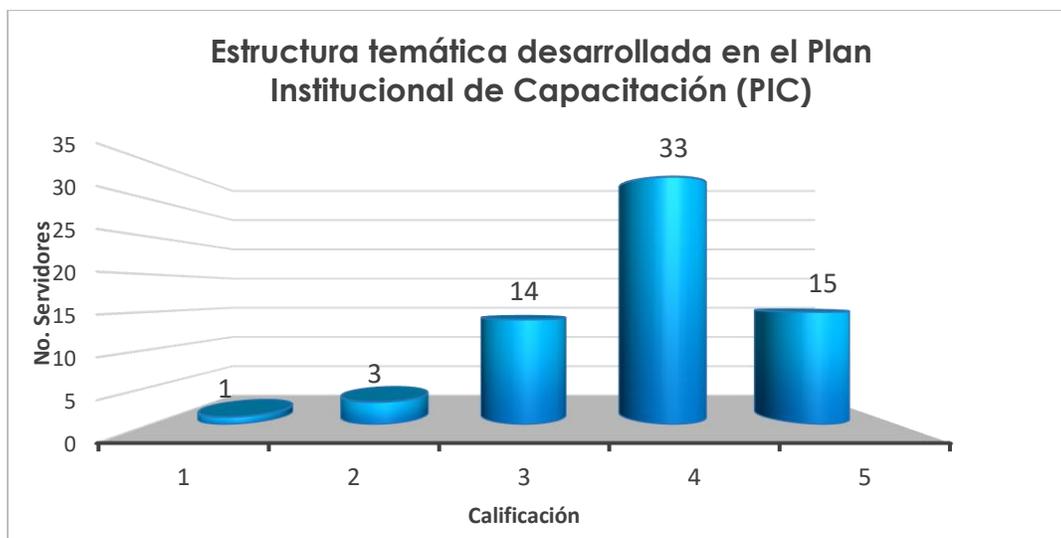


Tabla. Nivel de calificación a la estructura temática de las capacitaciones del PIC (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el máximo)

CALIFICACIÓN	No. SERVIDORES	PORCENTAJE
1	1	2%
2	3	4%
3	14	21%
4	33	50%
5	15	23%
TOTAL	66	100%

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

El 73% de los servidores que respondieron la encuesta califica entre 4 y 5 la estructura temática de las capacitaciones desarrolladas por el PIC, lo cual permite concluir que se encuentran de acuerdo con los contenidos programados durante el 2023.

Con el propósito de identificar acciones encaminadas a la mejora continua del proceso, se consultó a los servidores ¿Cuál sería su propuesta de mejora, relacionada con la estructura temática del PIC?:



Tabla. Consolidado alternativas de mejora propuestas por parte de los servidores, con relación a la estructura temática del PIC

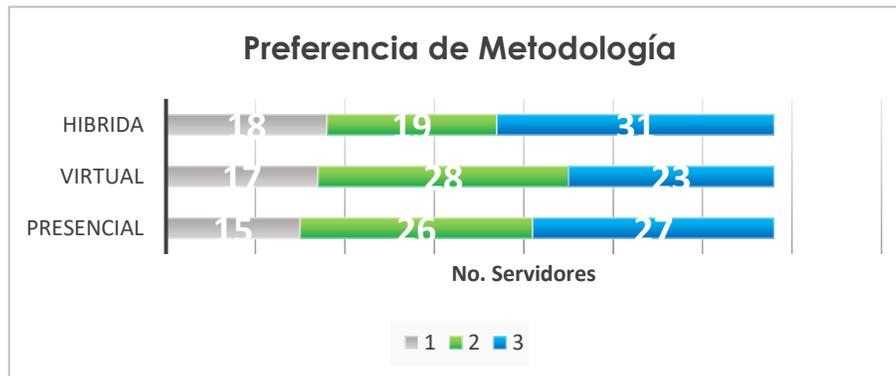
CRITERIO	N° SOLICITUDES
Detección de necesidades desde el cargo	7
Reducir el número de capacitaciones	7
Capacitaciones lúdicas	5
Capacitaciones técnicas	4
Definir horarios	4
Focalizar capacitaciones	4
Aumentar tiempo convocatoria	3
Capacitación presencial	3
Tiempo laboral para capacitarse	2
Autorización por parte de los jefes	1
Capacitaciones autónomas	1

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

CRITERIO	N° SOLICITUDES
Cursos de redacción y ortografía	1
Evaluar expositores	1
Incentivos por capacitarse	1
Integrar las capacitaciones	1
Nuevas temáticas	1
Organizar y validar por temáticas	1
Profundizar en las temáticas	1

Se evidencia que en las opciones de mejora con relación a la estructura temática del PIC se deberá focalizar en los siguientes aspectos: Detección de necesidades desde el empleo, Reducir el número de capacitaciones; y, Capacitaciones con metodologías más lúdicas.

- **b)** De acuerdo con su experiencia ¿Qué metodología de capacitación prefiere para la próxima vigencia? (1 es la de menor preferencia y 3 la que se considera más apropiada para el aprendizaje)



En los resultados obtenidos se evidencia que existe una tendencia similar en la preferencia de las modalidades, por lo cual la modalidad de las capacitaciones aplicará dependiendo la disponibilidad de salones e instructores.

- **c)** Califique el nivel de aporte en su desarrollo laboral y/o profesional, de las capacitaciones ejecutadas durante la vigencia (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el máximo)

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

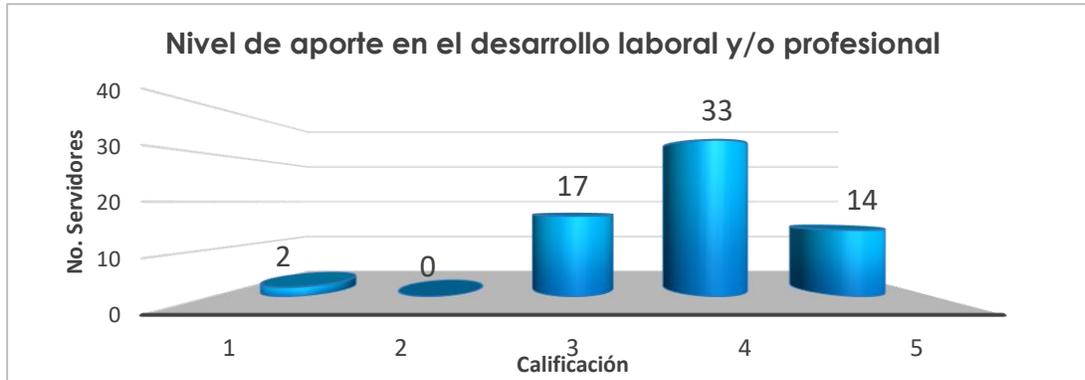


Tabla. Nivel de calificación con relación al aporte en el desarrollo laboral y/o profesional de las capacitaciones del PIC (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el máximo)

CALIFICACIÓN	No. SERVIDORES	PORCENTAJE
1	2	3%
2	0	0%
3	17	25%
4	33	49%
5	14	21%
TOTAL	66	100%

El 70% de los encuestados evaluó con puntuaciones de 4 y 5 el nivel de contribución en el desarrollo laboral y profesional de las capacitaciones proporcionadas por el PIC. Esta respuesta indica claramente que las actividades desarrolladas han aportado un valor significativo y han tenido un impacto positivo en el fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores.

Con el propósito de identificar acciones en caminadas a la mejora continua del proceso, se consultó a los servidores ¿Cuál sería su propuesta de mejora para fortalecer el nivel de aporte en el desarrollo laboral y profesional de las capacitaciones?:

- ¿Cuál sería su propuesta de mejora?:

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL



Tabla. Consolidado alternativas de mejora propuestas por parte de los servidores, con relación al nivel de aporte de las capacitaciones tanto a nivel personal como profesional

CRITERIO	N° SOLICITUDES
Capacitación en las áreas de desempeño	12
Actividades prácticas	6
Definir Horarios	3
Dificultad de tiempo	3
Capacitaciones cortas	2
Ampliar red capacitación	1
Apropiación y uso de herramientas informáticas	1
Articular con la PEI	1
Asistencia obligatoria	1
Capacitación en impuestos y actualización tributaria	1
Capacitación en oratoria y para dar capacitaciones	1
Capacitaciones orientadas al buen uso de los recursos	1
Capacitaciones a asociadas a fortalecer habilidades blandas, nuevas plataformas tecnológicas de la entidad	1
Capacitaciones de encargos y ascenso funcionarios de carrera	1
Capacitaciones enfocadas a primeros auxilios	1
Capacitaciones presenciales	1
Capacitaciones técnicas para todos	1
Capacitaciones virtuales	1
Capacitaciones en materia contractual	1
Cursos de la caja de compensación	1
Cursos externos de tratamiento de datos, de estadística, o métodos de medición	1
Destinar tiempo laboral para las capacitaciones	1
Evaluar necesidades de formación	1
Intercambios de experiencia y conocimientos científicos	1
Pausas Activas	1
Red Nacional de Capacitación	1
Replicar las capacitaciones con grabación previa	1

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

Se evidencia que en las opciones de mejora con relación con el aporte tanto a nivel personal como profesional de las actividades desarrolladas en el PIC se deberá focalizar en: Capacitaciones en las áreas de desempeño; Desarrollar actividades prácticas; y, Definir horarios para las mismas.

3.5 Resultados de la Encuesta de percepción del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

La encuesta enviada por correo institucional el día 24 de noviembre de 2023 a todos los servidores del Instituto Nacional de Metrología – INM, contó con la participación voluntaria de 66 servidores y contenía 13 preguntas referentes a temas generales del talento humano, de las cuales 3 ítems aplican al Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, que arrojan los siguientes resultados:

- **a) Cómo calificaría las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos (PBLI) durante la vigencia (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el máximo)**

Calificación de las actividades del Plan Laboral de Bienestar e Incentivos en 2023

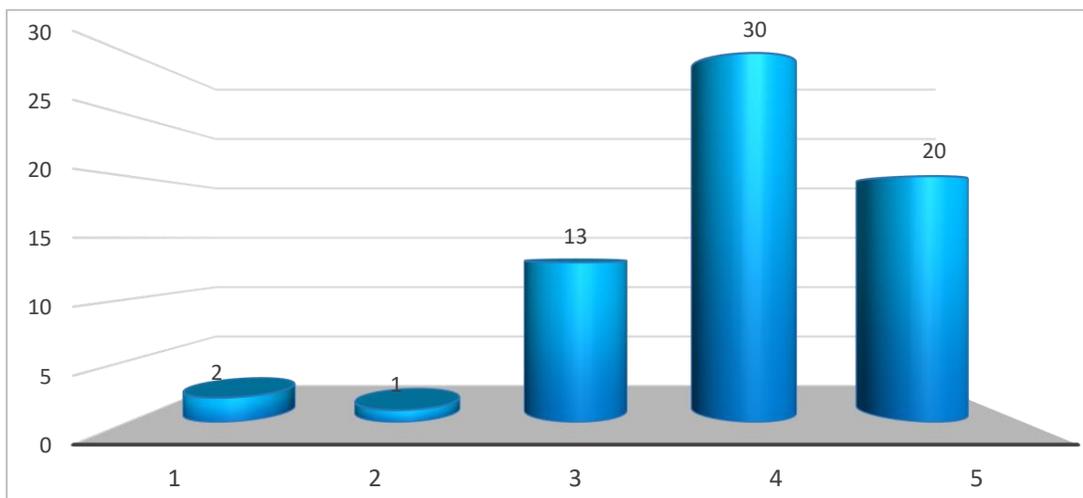


Tabla. Nivel de calificación de las actividades del PLBI en 2023 (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el máximo)

CALIFICACIÓN	No. SERVIDORES	PORCENTAJE
1	2	3%
2	1	2%
3	13	20%
4	30	45%
5	20	30%
TOTAL	66	100%

El 75% de los encuestados asignaron las mayores calificaciones a las actividades desarrolladas en el año 2023 por el PBLI. Estos resultados evidencian que las actividades propuestas

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 254 2222

Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

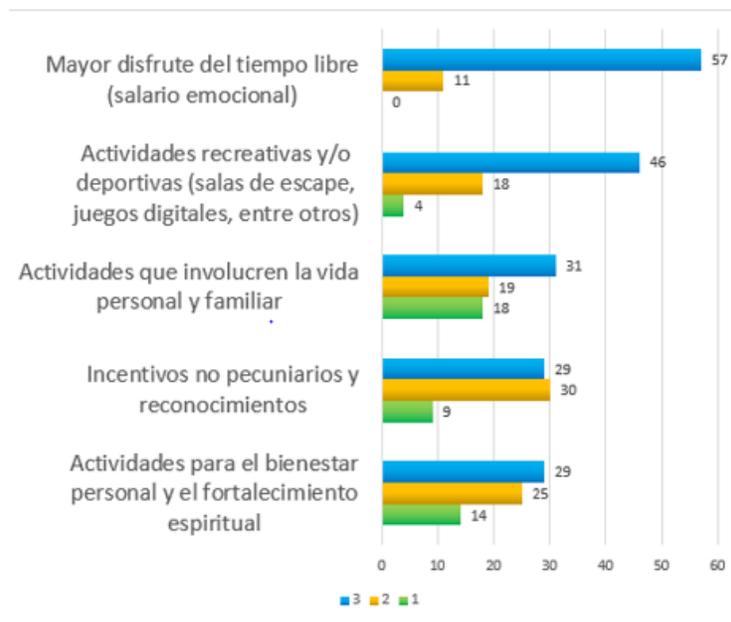
Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

contribuyen con el bienestar individual y familiar de los servidores vinculados a la planta de personal.

- **b)** De acuerdo con su experiencia ¿Cuál sería su actividad ideal de bienestar? (Califique el listado de actividades propuesto donde 1 es la de menor preferencia y 3 la que se considera de mayor preferencia)

**Calificación de las actividades propuestas como ideales de bienestar
(donde 1 es la de menor preferencia y 3 la de mayor preferencia)**



**Tabla. Calificación de las actividades propuestas como ideales de bienestar
(donde 1 es la de menor preferencia y 3 la de mayor preferencia)**

ACTIVIDAD	Puntuación 1	Puntuación 2	Puntuación 3
Mayor disfrute del tiempo libre (Salario Emocional)	0	11	57

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Actividades recreativas y/o deportivas (salas de escape, juegos digitales, entre otros)	4	18	46
Incentivos no pecuniarios y reconocimientos	9	30	29
Actividades para el bienestar personal y el fortalecimiento espiritual	14	25	29
Actividades que involucren la vida personal y familiar	18	19	31

Los resultados de la encuesta evidencian la preferencia que tienen los funcionarios por el mayor disfrute del tiempo libre. Esta actividad se considera un estímulo con el fin de motivar el buen desempeño y el compromiso del servidor con la entidad.

En segundo lugar de preferencia, aparecen las actividades recreativas y/o deportivas a partir de las cuales se pueden adelantar olimpiadas y competencia deportiva interdependencias, las cuales deberían ser guiadas por un profesional en educación física y recreación, aportado por la Caja de Compensación Familiar o contratado como apoyo a estas actividades de bienestar. En tercer lugar, están los incentivos no pecuniarios y reconocimientos que está totalmente relacionado con la primera actividad ya mencionada.

- **c)** De acuerdo con su experiencia ¿Qué actividad desarrollada en la presente vigencia le gustaría realizar nuevamente en el año 2024?

Esta respuesta abierta le permitía al servidor escribir la actividad de su preferencia, en este sentido la mayor puntuación se asignó a las caminatas ecológicas.

3.6 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – 2023

La encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – 2023, fue realizada por el Departamento Nacional de Estadística – DANE, en esta participaron un total de 91 servidores de los diferentes niveles jerárquicos, equivalentes a un 62,75% del total de la planta de personal. La encuesta desarrolla aspectos relacionados con siete temáticas: ubicación laboral, experiencia personal de trabajo, gestión del talento humano, uso de tecnología e información, gestión de la entidad, rendición de cuentas y prevención de prácticas irregulares.

A continuación, se copian las preguntas y respuestas en lo relacionado con la Gestión del Talento Humano:

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

D01. En los últimos doce meses, ¿Qué tan importante fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? Muy importante - importante

VARIABLES	TOTAL	%
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	19	21,1
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos	15	16,7
La experiencia profesional previa.	63	68,8
La formación académica	73	80,0
Las competencias laborales.	65	71,1

D02. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral? Totalmente de acuerdo - de acuerdo

VARIABLES	TOTAL	%
En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera.	61	66,7
Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.	20	22,2

D03. Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué tan importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? Muy importante - importante

VARIABLES	TOTAL	%
Años de experiencia en el sector público	68	74,4
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público	10	11,1
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos	8	8,9
Desempeño laboral en su cargo actual	74	81,1
Su formación académica	75	82,2

D04. ¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Si	89	97,8
2 No	2	2,2

D05. Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?



Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

D06. Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? Totalmente de acuerdo - de acuerdo

VARIABLES	TOTAL	%
Fue tenida en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos.	34	38,6
La evaluación se basó en evidencias.	77	86,4
La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño.	58	64,7
Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa.	72	80,7
Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño.	54	60,2

D07. ¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?



D08. Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? Totalmente de acuerdo - de acuerdo

VARIABLES	TOTAL	%
Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral.	20	22,2
Sería difícil que me desvinculen del sector público.	43	46,7
Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo.	85	93,3

D09. Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	4	4,5
2 Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	9	10,0
3 Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	33	36,6
4 Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	37	41,1
99 Prefiero no contestar	7	7,8

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

D10. ¿Cuál es la principal razón por la cual usted no quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 No ve posibilidades de desarrollo profesional.	3	23,1
2 Asignación salarial.	4	30,7
3 Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.	1	7,7
4 Falta de incentivos y reconocimientos laborales.	0	0,0
5 Falta de motivación.	1	7,7
6 Relación con el superior inmediato.	0	0,0
7 Relación con sus compañeros de trabajo.	0	0,0
88 Ninguna de las anteriores.	3	23,1
99 Prefiero no contestar.	1	7,7

D11. ¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Estabilidad laboral.	31	44,3
2 Posibilidades de obtener experiencia.	10	14,3
3 Perspectivas de ascenso.	4	5,7
4 Asignación salarial.	0	0,0
5 Incentivos y reconocimientos laborales.	1	1,4
6 Vocación por el servicio público.	15	21,4
7 Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	7	10,0
88 Ninguna de las anteriores.	2	2,9

D12. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? Totalmente de acuerdo - de acuerdo

VARIABLES	TOTAL	%
Estoy satisfecho/a con mi remuneración.	48	52,2
Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.	18	20,0
Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.	16	17,8
Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.	12	13,3
Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.	46	51,1
Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.	48	52,2

D13. Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? Totalmente de acuerdo - de acuerdo

VARIABLES	TOTAL	%
Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a.	86	94,4
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	84	92,2
Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos.	87	95,5
Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad.	85	93,3

3.6 Diagnostico del riesgo Sicosocial

La batería de riesgo psicosocial fue aplicada en el segundo semestre del año 2023, a través del Contrato 006 de 2023 suscrito con la Caja de Compensación Compensar, a continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial, se evidencia como una fortaleza las demandas emocionales y las exigencias de responsabilidad del cargo.

Como las dimensiones con mayor oportunidad de mejora, frente a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial, son características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol participación y manejo del cambio, demandas cuantitativas y consistencia del rol.

Es importante reconocer que los niveles de riesgo medio, alto y muy alto están indicando la posibilidad que los individuos estén teniendo afectación en su salud por la exposición a los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

El proceso de intervención está basado en los resultados grupales de la evaluación de factores de riesgo y las características de la organización, para complementar los resultados y puntualizar la intervención se recomienda realizar grupos focales. Esta intervención se sugiere teniendo en cuenta los puntajes medios de cada factor, por lo que la empresa podrá definir para áreas específicas una intervención diferente a necesidad de la organización.

Como primera medida se sugiere a la empresa que realice entrevistas a profundidad y grupos focales para contrastar la información que los colaboradores entregaron a través de los cuadernillos de la batería y establecer una mejor priorización en las actividades que se lleven a cabo, para buscar disminuir la exposición al nivel de riesgo psicosocial.

3.7 Medición del Clima Organizacional

En el último trimestre del año 2023, se realizó la gestión con la Caja de Compensación Compensar para adelantar, en el marco de las actividades de bienestar, la medición del clima organizacional. Sin embargo, la revisión del cronograma propuesto por la entidad ejecutora y las actividades del cierre de vigencia llevaron a concluir que esta medición se aplazara para la vigencia 2024. En consecuencia, dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para el año 2024, se incluirá la medición del clima organizacional en el primer semestre de la vigencia.

4. DEFINICIÓN ESTRATEGICA DEL PLAN DE TALENTO HUMANO – PETH AÑO 2024

4.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. Las estrategias propuestas buscan articular en el corto plazo los objetivos y lineamientos estratégicos adoptados para el Instituto Nacional de Metrología – INM., y los conceptos definidos como referentes orientadores de la planeación estratégica del talento humano. Las actividades incluidas en los planes temáticos tendrán como principales beneficiarios a los servidores públicos que integran la planta de personal de la Entidad y eventualmente a los contratistas, siempre que la normatividad vigente lo permita.

4.2 Políticas específicas incluidas en el PETH

El PETH 2024, observa los pilares descritos en la *Política de Empleo Público*, como son: merito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación y transformación digital, en las estrategias que se plantean para su implementación.

Teniendo en cuenta que, uno de los pilares de la Política de Empleo Público es la Integridad y que sobre este aspecto el Decreto 1497 de 2017, adoptó dentro de las políticas de gestión y desempeño institucional la Política de Integridad, la cual busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace el Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público⁷, el PETH 2024 incluye acciones para la socialización y sensibilización de los servidores públicos en lo relacionado con el Código de Integridad y la gestión de conflicto intereses como parte integral de esta política.

En el Instituto Nacional de Metrología de Colombia, la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación hasta el año 2022, fue liderada por la Subdirección de Servicios Metroológicos y de Relación con el Ciudadano. Ahora bien, para la vigencia 2023, se asigna el liderazgo de dicha política a la Secretaria General en el área de Talento Humano.

⁷DAFP. Política de Integridad Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/integridad-y-transparencia#:~:text=Pol%C3%ADtica%20de%20Integridad%20P%C3%ABlica&text=Esta%20pol%C3%ADtica%20p%C3%ABlica%20busca%20la,general%20en%20el%20servicio%20p%C3%ABlico.>

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

Durante el segundo semestre del año 2023, se realizó por parte de la Secretaria General, la revisión y presentación de los Manuales de gestión de conocimiento adoptado y propuesto para la entidad, así como la diferenciación entre la Política de Ciencia, Tecnología e Innovación que lidera el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación que se ejecuta en el marco de la Dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El PETH 2024 incluye en el eje de habilidades y competencias del Plan Institucional de Capacitación las áreas de conocimiento y temas necesarios para el cierre de brechas en conocimiento básicos incluidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Nacional de Metrología- INM. Cabe aclarar que en el último trimestre de 2023, se realizó un diagnóstico y propuesta de implementación de la *Política de Gestión de Conocimiento e Innovación* sobre la cual, el PETH 2024 incluirá acciones de los diferentes ejes contemplados en la dimensión de MIPG.

Finalmente, en la vigencia 2022 el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD del Instituto Nacional de Metrología – INM., aprobó mediante Acta No. 009 del 25 de mayo de 2022, el “Plan para la Inclusión de población con discapacidad 2022”, con el objetivo de promover la inclusión de las personas con discapacidad en el INM. En dicho Plan se proponen fases y actividades de las cuales son responsables de ejecución las áreas de Talento Humano y Relación con el ciudadano y comunicaciones. De las 9 actividades programadas en dicho Plan se incluyen en el PETH 2024, lo relacionado con jornadas de sensibilización y formación sobre inclusión y discapacidad, las cuales serán actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación al igual que se propondrá la inclusión en el Plan Anual de Adquisiciones la contratación de un experto que elabore la *Política de Inclusión para el INM*.

4.3 Objetivos de PETH 2024

✓ **Objetivo General:**

Adelantar acciones de mejoramiento continuo que contribuyan con el desarrollo integral de los servidores públicos del INM., el reconocimiento de su importancia y contribución para el logro de los objetivos institucionales, generando el contexto propicio para adoptar la cultura de gestión del cambio y el fortalecimiento del entorno individual, laboral y familiar, que contribuya a hacer que las cosas pasen en pro de la felicidad del empleado, su familia y la generación de los resultados en concordancia con la planeación estratégica institucional.

✓ **Objetivos Específicos**

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

- ✓ Mejorar capacidades, habilidades y competencias en los servidores públicos del INM para el trabajo individual y en equipo.
- ✓ Generar sentido de pertenencia a partir de un sistema de incentivos que propenda por un mejor clima laboral y de felicidad para todos.
- ✓ Contribuir con el fortalecimiento de la salud mental y física de los servidores a través de actividades deportivas y recreativas individuales y de grupo.
- ✓ Gestionar la provisión total de la planta de personal a través de procesos meritocráticos.
- ✓ Fomentar el trabajo colaborativo y el intercambio de conocimientos al interior del INM.

5. PLANES TEMATICOS

5.1 Plan Anual De Vacantes

Es un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección mediante concurso de méritos. Esta información facilita la planificación de tales concursos para proveer dichos cargos de manera definitiva e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas

Tal como se informó en acápite anterior, la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM., está conformada por 145 empleos, de los cuales: el 9% corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y el 91% lo conforman los empleos del sistema de carrera administrativa. A 31 de diciembre de 2023, el presupuesto aprobado para la vigencia 2024 cubre la totalidad los gastos que genera la plana de personal vigente.

NIVEL JERÀRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	EMPLEOS DE L.N.R.	EMPLEOS DEL SISTEMA DE CARRERA	VACANCIAS DEFINITIVAS	VACANCIAS TEMPORALES	NO VACANTES
DIRECTIVO	7	7	0			
ASESOR	4	4	0			
PROFESIONAL	113	0	113	25	9	79
TÉCNICO	12	0	12	3	0	9
ASISTENCIAL	9	2	7	0	0	7
TOTAL EMPLEOS	145	13	132	28	9	95
PORCENTAJES			100%	21%	7%	72%

Del total de los empleos del sistema de carrera administrativa, el 21% equivalentes a 28 empleos se encuentran en vacancia definitiva y el 7% que corresponden a 9 empleos se encuentran vacancia temporal.

5.1.1 Empleos en Vacancia Definitiva

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

La vacancia definitiva en un empleo de carrera *hace referencia a aquellos empleos de carrera administrativa que no han sido provistos por el sistema de mérito, o que, habiendo sido provistos por este medio, quedaron vacantes por alguna causal de retiro del servicio como: renuncia, muerte del titular, reconocimiento de la pensión de vejez o el nombramiento en ascenso luego de ganar concurso de méritos en la misma entidad o en otra entidad administrada y vigilada por la CNSC.*

A continuación, se relacionan los empleos en vacancia definitiva:

DENOMINACIÓN	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-22 (E)	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20 (E)	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18 (E)	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18 (E)	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17	SUB. METROLOGIA QUIMICA Y BIOLOGIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17 (E)	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	SECRETARIA GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16 (E)	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	SECRETARIA GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	SUB. METROLOGIA QUIMICA Y BIOLOGIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14 (E)	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	OFICINA DE CONTROL INTERNO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	OFICINA DE INFORMATIVA Y D.T.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	OFICINA DE INFORMATIVA Y D.T.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	SUB. METROLOGIA QUIMICA Y BIOLOGIA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	SECRETARIA GENERAL
TECNICO OPERATIVO 3132-13	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	SUB. METROLOGIA FISICA
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	SECRETARIA GENERAL

De los 28 empleos relacionados: 13 se encuentra provistos; 6 a través de nombramientos en provisionalidad y 7 bajo la figura de encargo.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

NÚMERO EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS CON PROVISIONALES	NÚMERO DE EMPLEADOS EN ENCARGO	NÚMERO DE EMPLEOS SIN PROVEER	TOTAL
NIVEL PROFESIONAL	6	7	12	25
NIVEL TÉCNICO	0	0	3	3
NIVEL ASISTENCIAL	0	0	0	0
TOTAL EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA				28

De las 28 vacantes definitivas identificadas a la fecha de elaboración de este documento, se reportaron en el segundo semestre de la vigencia 2023 un total de once (11) empleos, de los cuales uno (1) ya se encuentra provisto. De los diez empleos restantes incluidos en el Estudio de mismos empleos y empleos equivalentes realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil se relaciona a continuación:

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO - CÓDIGO Y GRADO	CANTIDAD DE VACANTES OPEC	EMPLEO NUEVO	NÚMERO DE VACANTE A PROVEER	ESTADO C.N.S.C.	OPEC EQUIVALENTE
SUB. METROLOGIA FISICA	Profesional Especializado 2028-18 (E)	1	210610	393525	SOLICITUD USO DE LISTA	148927
SUB. METROLOGIA FISICA	Profesional Especializado 2028-17 (E)	1	210604	393513	EN CONSULTA	VARIAS
SUB. METROLOGIA FISICA	Profesional Especializado 2028-16 (E)	1	210599	393473	SOLICITUD USO DE LISTA	148983
SUB. METROLOGIA FISICA	Profesional Especializado 2028-16	1	210587	393465	SOLICITUD USO DE LISTA	148983
SUB. METROLOGIA FISICA	Profesional Especializado 2028-15	1	210584	393425	EN CONSULTA	VARIAS
SUB. METROLOGIA FISICA	Profesional Especializado 2028-15	1	210580	393421	SOLICITUD USO DE LISTA	148973
SUB. METROLOGIA FISICA	Profesional Especializado 2028-14	1	210573	393397	PROVISTO	148977
SUB. SERVICIOS M. Y R.C.C.	Profesional Especializado 2028-14	1			OFERTADO NUEVO CONCURSO	NO APLICA
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Profesional Universitario 2044-11	1			OFERTADO NUEVO CONCURSO	NO APLICA
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Técnico Operativo 3132-13	1			OFERTADO NUEVO CONCURSO	NO APLICA
SECRETARIA GENERAL	Técnico Administrativo 3124-07	1	210051	391949	AUTORIZADO	148938

Tal como se puede observar, tres (3) de los empleos serán ofertados en un nuevo concurso de méritos durante la vigencia 2024 y los costos generados por el proceso de provisión y selección a través de concurso ya fue cubierto por el Instituto Nacional de Metrología – INM., en la vigencia 2023.

De los siete (7) empleos restantes, el técnico administrativo código 3124 grado 07 ya fue autorizado el uso de lista mediante oficio de enero 22 de 2024. Los seis (6) empleos faltantes se encuentran en solicitud de lista de elegibles y consulta en la Comisión Nacional del Servicios Civil desde el 20 de noviembre de 2023.

Los dieciocho (18) empleos declarados en vacancia definitiva que se relaciona a continuación serán provistos de manera definitiva a través de Estudios de equivalencia para hacer uso de las listas de elegibles vigentes del Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3 o por nuevo concurso de mérito:

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

DENOMINACIÓN	SITUACION ADMINISTRATIVA	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-22 (E)	EN ENCARGO	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20 (E)	EN ENCARGO	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20	NO PROVISTO	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18 (E)	EN ENCARGO	SUB. METROLOGIA FISICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17	NO PROVISTO	SUB. METROLOGIA QUIMICA Y BIOLOGIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	NO PROVISTO	SECRETARIA GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	PROVISIONAL	SECRETARIA GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	PROVISIONAL	SUB. METROLOGIA QUIMICA Y BIOLOGIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14 (E)	EN ENCARGO	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12	PROVISIONAL	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	PROVISIONAL	OFICINA DE CONTROL INTERNO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	PROVISIONAL	OFICINA DE INFORMATIVA Y D.T.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	NO PROVISTO	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	PROVISIONAL	SUB. SERVICIOS METROLOGICOS Y R.C.C.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	NO PROVISTO	OFICINA DE INFORMATIVA Y D.T.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	NO PROVISTO	SUB. METROLOGIA QUIMICA Y BIOLOGIA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	NO PROVISTO	SECRETARIA GENERAL
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	NO PROVISTO	SUB. METROLOGIA FISICA

A continuación, se relacionan las dependencias y número de vacantes definitivas que se cuentan a la fecha:

DEPENDENCIA	NÚMERO DE VACANTES DEFINITIVAS
SMF	11
SMQB	3
SSMRC	4
SEC. GENERAL	4
OAP	3
OIDT	2
OCI	1
TOTAL	28

5.1.2 Empleos en Vacancia Temporal

Un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando el titular del cargo se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 2.2.5.2.2. Para el caso del Instituto Nacional de Metrología, a la fecha se cuenta con nueve (9) vacancias temporales en los siguientes empleos:

DENOMINACIÓN	SITUACION ADMINISTRATIVA	TITULAR DE LA VACANTE	SITUACION DEL TITULAR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	NO PROVISTO	LUIS FELIPE HERNANDEZ	PERIODO DE PRUEBA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	NO PROVISTO	MARIA ALEJANDRA URREGO	PERIODO DE PRUEBA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	NO PROVISTO	ARISTIDES C. DAJER E.	EN ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	PROVISIONAL	LEONOR GÓMZ BARRERA	EN ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	NO PROVISTO	LUIS CARLOS CASTRO	EN ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	NO PROVISTO	ANTONIO GARCIA TARQUINO	EN ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-07	PROVISIONAL	ALEXANDER MARTINEZ	EN ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	NO PROVISTO	JUAN ALBERTO ARIAS	EN ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	NO PROVISTO	VICTOR HUGO GIL G.	EN ENCARGO

La provisión de estas vacantes se realizará a través de la figura de encargo y agotada ésta con nombramientos en provisionalidad, mientras persista la situación del titular del empleo.

6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que 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.
- 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.
- Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

6.1 Acciones para la provisión de los empleos ofertados en el Proceso de Selección No. 1511 – Nación 3 y las vacantes que surjan posteriores a este concurso

Con el fin de proveer de manera definitiva las vacantes que el Instituto Nacional de Metrología – INM. tiene a la elaboración de este documento, se proponen las acciones de acuerdo con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el marco normativo observable en el caso de los empleos que conforman el sistema de carrera administrativa:

- Identificación de las vacantes definitivas y cargue en el aplicativo SIMO
- Solicitud de elaboración de estudios sobre mismos empleos o empleos equivalentes a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Revisión de los resultados de los estudios y solicitud de uso de listas, de acuerdo con los resultados de los estudios.
- Inclusión de las vacantes definitivas que la Comisión Nacional del Servicio Civil determine en el nuevo concurso de méritos Nación 6 que se va a desarrollar en la vigencia 2024 y para el cual ya se ofertaron 3 empleos; dos de nivel profesional y uno de nivel técnico.

6.1.1 Provisión de vacantes definitivas y temporales de manera transitoria

De acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil, las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera se suplen transitoriamente, a través de encargos y excepcionalmente con nombramientos provisionales, mientras se proveen en propiedad conforme a la ley o por el tiempo que dure la situación administrativa del titular con derechos de carrera.

El Artículo 2.2.5.9.7 al respecto preceptúa: “Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”.

La Ley 909 de 2004 en el artículo 24 modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 establece los requisitos para acceder al derecho preferencial encargo, así: “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. Si no se cumple la anterior condición, la Entidad debe verificar todos los empleos del nivel inferior, para garantizar que no se vulneran los derechos de los servidores de carrera que cumplan los requisitos para acceder al encargo.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

El Instituto Nacional de Metrología – INM como centro de Investigación y unidad administrativa especial adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, es una entidad fundamental en el aseguramiento de la calidad y la confiabilidad de las mediciones en nuestra nación. La excelencia en la metrología requiere no solo tecnologías de vanguardia y equipos especializados, sino también un personal altamente capacitado y con las competencias técnicas requeridas para el desarrollo de las actividades y servicios que ofrece el INM. Por lo tanto, es de suma importancia el desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación que garantice el continuo desarrollo de las habilidades y conocimientos de los servidores del INM.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 el Grupo de Gestión del Talento Humano del INM planea, ejecuta y hace seguimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC), contribuyendo al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de actividades priorizadas de acuerdo con las necesidades de los empleos, la misionalidad y objetivos estratégicos adoptados por el Instituto en el Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026.

7.1 Alcance

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2024 está dirigido a todos los servidores públicos que integran la planta de personal del INM. El PIC se elabora con el propósito de cerrar brechas de conocimiento y fortalecer el desarrollo personal y profesional del capital humano de la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), puesto que de conformidad con el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de Capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales que buscan fortalecer las competencias laborales de los servidores y “dar respuesta a los principios de complementariedad, integralidad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración de la carrera administrativa, profesionalización del servicio, economía, énfasis en la práctica y continuidad” (Decreto Ley 1567 de 1998).

7.2 Marco conceptual

Capacitación: “ Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo a lo establecido por la ley general de la educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos , el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral . Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la Función Administrativa. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art.4)

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

Competencias: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Planes de capacitación: “Los planes de capacitación de las entidades públicas, deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.(Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Entrenamiento: es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Detección de Necesidades de Capacitación y Formación (DNCF): Identificación de las brechas de habilidades y conocimientos en el personal, con el fin de determinar las necesidades y áreas que requieren capacitación.

Evaluación de Impacto: Medición de los resultados y beneficios generados por el plan de capacitación, con el propósito de evaluar su efectividad y eficacia.

Aprendizaje organizacional: Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

Formación: La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: “Según el artículo 2.6.2.2 el Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto complementar, actualizar suplir conocimientos, y formar aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2017 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2017 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2017 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Programa de Aprendizaje: Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos

7.3 Objetivos

7.3.1 Objetivo General

Cerrar brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor público y las capacidades puntuales que se requieren en su cargo, en pro del fortalecimiento institucional, la generación de valor público, la trazabilidad metrológica y servicios del Instituto Nacional de Metrología.

7.3.2 Objetivos específicos⁸

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y conocimientos del personal del INM.

- Promover el desarrollo integral del capital humano y el financiamiento de una ética del servicio público.

⁸-Se enmarcan los siguientes objetivos teniendo en cuenta lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998 -Artículo 5

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

- Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y del INM.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales mediante el trabajo colaborativo y el intercambio de conocimientos dentro del Instituto.
- Actualizar el conocimiento sobre normativas y estándares internacionales relacionados con la metrología.

7.4 Articulación conceptual

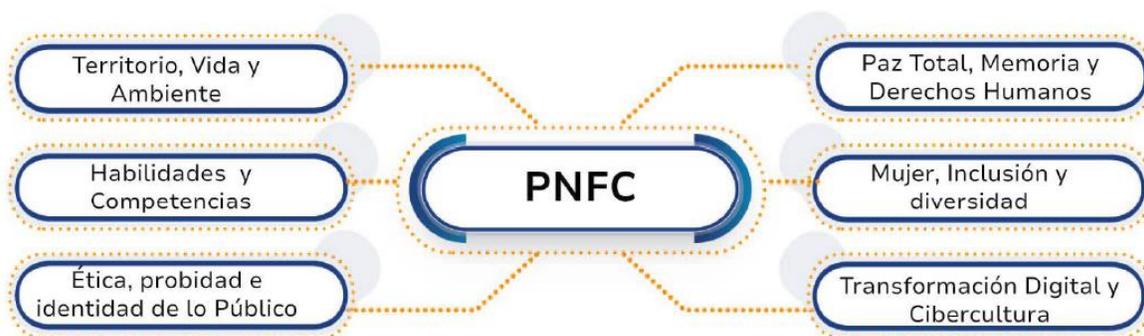
7.4.1 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y PIC - INM

El Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que pretenden fortalecer las competencias individuales y colectivas para mejorar los procesos institucionales y alcanzar las metas establecidas.

Razón por la que se concibe la importancia estratégica de capacitación y los programas alineados con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas en el marco del Servidor 4.0.

Es necesario tener en cuenta los ejes que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, donde se establecen los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia mundial de la vida”.

Ilustración 1. Ejes Temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 254 2222

Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Actividades que incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Actividades que incluyen desarrollo sostenible, educación ambiental, cambio climático y desafíos desde la ciudadanía, la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso, reordenamiento territorial.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023 *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida”*

Actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades, la sensibilización sobre la diversidad, y la promoción de un entorno inclusivo.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: Este eje abarca conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales y del Estado, con el propósito de fomentar competencias digitales del Servido 4.0 y Cultura Cibernética para impulsar una transformación digital sostenible y positiva en el estado colombiano.

Actividades relacionadas con transformación digital, Industria y servidor público 4.0, inteligencia artificial, analítica de datos y seguridad de la información.

EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía y principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

Actividades de capacitación relacionadas con ética e identidad de lo público, legalidad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Actividades de capacitación alineadas con la misión del Instituto Nacional de Metrología (INM), diseñadas para cerrar las brechas de conocimiento identificadas en los manuales de funciones. Estas actividades se basan en el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación realizado en las distintas áreas del INM. Este enfoque abarca tanto la formación técnica, centrada en el "saber hacer", como el desarrollo de habilidades blandas, enfocadas en el "ser".

*Se adiciona el siguiente eje por parte del Instituto Nacional de Metrología en el marco del Decreto Le 1072 de 2015.

EJE 7: SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST): Con el fin de consolidar un entorno laboral seguro y saludable, se establece el presente eje de capacitación, centrado en la Integración de las capacitaciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). El propósito fundamental es fortalecer y preservar la integridad física y mental de los trabajadores, así como fomentar la creación de ambientes laborales seguros y saludables.

Actividades relacionadas con responsabilidad legal ante la Seguridad y Salud en el Trabajo, riesgos, programas de vigilancia epidemiológicos, brigadas de emergencia, comité de convivencia y plan estratégico de seguridad vial.

7.4.2 Matriz Estratégica de Talento Humano

Teniendo en cuenta la priorización de los temas establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la matriz estratégica de talento humano, a continuación, se listan los temas relevantes así:

- Bilingüismo
- Inducción y reinducción
- Resultados de la evaluación de desempeño
- Buen Gobierno
- Cultura organizacional
- Gestión del Conocimiento
- Ejes temáticos del plan nacional de capacitación
- Integridad
- Sostenibilidad ambiental
- Seguridad y Salud en el Trabajo

7.4 Necesidades institucionales de capacitación por Dependencia

Se remitió a los jefes de cada dependencia el memorando de diagnóstico de necesidades de capacitación 2024 y el Formato A-04-F-045 Necesidades Institucionales de Capacitación, con el propósito de identificar y priorizar las necesidades de cada área en materia de capacitación. Así

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 254 2222

Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

mismo, determinar las capacitaciones que las áreas desarrollaran de manera interna con el propósito de que todas las actividades de formación queden integradas en el PIC.

Como resultado de este proceso se cuenta con los formatos diligenciados por cada dependencia, los cuales hacen parte integral del diagnóstico de necesidades.

Tabla. Consolidado necesidades de capacitación reportadas por las áreas

DEPENDENCIA	TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN (INTERNAS Y EXTERNAS)
Dirección General	Presentaciones de alto impacto, reuniones y presentaciones efectivas.
Subdirección de Metrología Química y Biología	ISO 17034:2017; Protección y seguridad radiológica y capacitaciones en habilidades blandas.
Subdirección de Servicios Metroológicos y Relación con el Ciudadano	Lenguaje inclusivo, política de atención al ciudadano, oficina de relación con el ciudadano, política de transparencia y acceso a la información, política de racionalización de trámites, política de participación ciudadana en la gestión, rendición de cuentas, tratamiento PQRSD, Storytelling, Pasantías o Entrenamiento en calibraciones en los diferentes Laboratorios, Pasantías o Entrenamiento en calibraciones en los diferentes Laboratorios, liderazgo y prospectiva, gestión de proyectos, cursos del núcleo básico y técnico del INM
Oficina Asesora de Planeación	ISO/IEC 17043:2023; Herramientas para el análisis de hallazgos, elaboración de planes de mejora, contexto Internacional INM - Gestión QSTF SIM, redacción de documentos, análisis de datos, Microsoft 365, gestión del conocimiento, construcción de indicadores de proceso.
Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico	Pantalla Interactiva One Screen, aplicativos internos SGDEA, GLPI, ISOLUCION, supervisión de contratos, SECOP II, fortinet, data center, active directory, MSPI (Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información)
Secretaría General	Presupuesto y actualización tributaria, contratación pública, normatividad aplicable talento humano, SIIF, SECOP, contratación estudios previos (temas financieros y análisis del sector), roles y responsabilidades supervisión de contratos, socialización tramite pagos INM, prevención del daño antijurídico, comisión de personal, sistema de evaluación de desempeño, herramientas ofimáticas y redes sociales, herramienta SGDEA, SURDO, KACTUS, SIGUEP, habilidades blandas, Capacitación Sistema de Climatización (Aplicativo Metasys), control interno disciplinario, gestión documental, capacitación en el SGSST y sostenibilidad ambiental entre otros.

7.4.1 Revisión de los conocimientos básicos del manual de funciones. (Resolución No. 040 del 2021)

Se solicitó a cada jefe de dependencia priorizar las necesidades de capacitación de acuerdo con los conocimientos básicos señalados en la Resolución No.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*” (numeral 1. del formato).

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Como resultado de la información recibida se identificaron la priorización de los siguientes temas:

Tabla. Consolidado priorización necesidades de capacitación reportadas por las áreas de conformidad con los manuales de funciones.

DEPENDENCIA	TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN (INTERNAS Y EXTERNAS)
Dirección General	Planeación Estratégica.; Gerencia y Gestión Pública.
Subdirección de Metrología Química y Biología	Gestión o ejecución de proyectos de I+D+i y de actividades de metrología; Caracterización de materiales de referencia acorde con ISO 35
Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano	Gestión o ejecución de proyectos de I+D+i y de actividades de metrología; Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Oficina Asesora de Planeación	Herramientas para la elaboración de planes de mejoramiento; Herramientas para la elaboración de planes de mejoramiento.
Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico	Configuración de redes, equipos activos, servidores de datos, canal de Internet, sitio Web, seguridad informática.
Secretaría General	Contratación pública; Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

7.5 Lineamientos estratégicos en el PIC 2024

De conformidad con la línea estratégica del INM, las acciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se encuentran enmarcadas en el objetivo estratégicos número 4 y 5: “Servicios Metrológicos Basados en el Conocimiento” y “Transformación Institucional” *tal como se explicó en el numeral 1.2.5 Objetivos Estratégicos*

7.6 Beneficios y obligaciones

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación-PIC, todos los servidores públicos en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019.

Los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, deben:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan a las cuales haya sido designado por su Jefe Inmediato, para lo cual el Grupo de Gestión de Talento Humano convoca mediante diferentes medios de comunicación.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

- Participar en la evaluación de conocimientos cada uno de los eventos internos de formación en los que participe
- Si el servidor tiene personal a su cargo, deberá facilitar la asistencia de estos a los eventos programados por el Grupo de Gestión de Talento Humano.
- En caso de ser facilitador de alguna actividad contribuir a la medición de eficacia de las capacitaciones.
- Por parte de la dirección, jefes y coordinadores indicar el tiempo de la jornada laboral que asignaran a los servidores con el propósito de que puedan asistir a las actividades de formación.

Nota aclaratoria: El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos en el mismo o procedimiento aplicado. Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación (con incidencia pecuniaria), no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación satisfactoria, deberá rembolsar al Instituto Nacional de Metrología el valor monetario correspondiente al costo total de la capacitación en el que hubiere incurrido la entidad respecto a dicho servidor.

7.7 Estructura del PIC – 2024 del Instituto Nacional de Metrología - INM

El plan de capacitación está compuesto por tres programas: programa de inducción/reinducción, programa de entrenamiento y programa de capacitación.

7.7.1 Programa de Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el INM.

La jornada de Inducción se llevará a cabo en la modalidad virtual en el primer mes de vinculado el servidor público, iniciando cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores con la entidad. El perfil de cada uno de los servidores será analizado y verificado por gestión del talento humano y validará el diligenciamiento del cuestionario que hace parte de la Jornada y que sirve como evaluación de conocimientos de la misma.

Atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Grupo de Gestión del Talento Humano socializará e informará la obligatoriedad, como servidores públicos, de cursar los siguientes temas, según aplique:

Circular No.100.04 – 2018

“Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”

Ley 489 de 1998

“Curso Virtual de inducción para altos directivos del Estado”

Ley 2016 del 2020

“Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción”

Ley 909 de 2004, Art. 47

“Curso para Gerentes Públicos”

Circular No. 001-2023

“Curso Virtual de Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública”

Los servidores a los que se les comunique mediante el correo de talento humano, la necesidad de realizar o actualizar los anteriores cursos, deberán autogestionarlos en los aplicativos indicados y allegar los respectivos certificados para que reposen en la historia laboral de cada servidor

7.7.2 Programa de Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad con el Instituto Nacional de Metrología - INM. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 Capítulo II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

7.7.3 Programa de Entrenamiento en el puesto de Trabajo

El Grupo de Gestión del Talento Humano solicitará mediante correo electrónico al jefe de dependencia o coordinador de cada servidor vinculado, el entrenamiento en el puesto de trabajo formato (A-04-F-065) el cual debe realizarse durante los diez días hábiles siguientes a la fecha de vinculación, igualmente se aplicará para los casos de cambio de cargo o dependencia, donde el responsable del entrenamiento identificará la necesidad de incluir o no alguna de las temáticas contenidas en el formato.

7.7.4 Programa de Capacitación

La ejecución del programa de capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC – 2024, se encuentra orientado en el desarrollo de las siguientes fases:

- Sensibilización y socialización: que permite que los servidores se familiaricen con la nueva cultura de capacitación
- Gestión de recursos: identificar facilitadores internos o gestores de conocimiento, buscar los proveedores externos y proceder con su contratación cuando así se requiera, programar las actividades.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

- Formulación de programas de aprendizaje organizacional: que incluye la definición del método de capacitación (identificar los enfoques pedagógicos, las herramientas que faciliten el aprendizaje y la transferencia de conocimientos, y los ambientes de aprendizaje y contenidos a cursar).
- Convocatoria: programación de las sesiones de capacitación de conformidad con la Identificación de población objetivo teniendo en cuenta las necesidades institucionales identificadas por cada una de las dependencias y /o por el manual de funciones.
- Evaluación. Que hace referencia no sólo a la percepción de los funcionarios sobre la formación recibida sino la de apropiación de conocimientos.
- Consolidación de la información y entrega de resultados: permite identificar el nivel de cobertura y asistencia de los servidores a las capacitaciones y medición del porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

El Programa de Capacitación estructurado por ejes temáticos y áreas de conocimiento se gestionará a través de la Red Institucional de Capacitación, compuesta por instituciones públicas que, en el marco de su misión, cuentan con diferentes ofertas de capacitación que buscan fortalecer la administración pública y con quienes se puede obtener charlas, cursos, diplomados, entre otros, para cubrir las necesidades de capacitación identificadas.

Hacen parte de la Red Institucional de Capacitación, entidades como:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Contaduría General de la Nación. .
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Departamento Nacional de Planeación – DNP.
- Archivo General de la Nación – AGN.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- MinTIC, entre otras.

Los temas especializados o con énfasis particulares necesarios para la Entidad, serán ejecutados con los recursos del Presupuesto de Gastos asignado al Instituto Nacional de Metrología – INM., para la vigencia 2024.

7.7.5 Presupuesto asignado para la ejecución de PIC - 2024

De acuerdo con la Resolución No. 001 de Enero 02 d 2024, “Por la cual se desagrega el Presupuesto de Gastos para la vigencia 2024 asignado al Instituto Nacional de Metrología, de acuerdo con la Ley 2342 de 15 de diciembre de 2023 y al Decreto número 2295 de fecha 29 de diciembre de 2023 – “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2024, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos” la Entidad asignó

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 254 2222

Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Treinta Millones de Pesos (\$30.000.000=) para la ejecución del Programa de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC – 2024.

La ejecución de estos recursos estará sujeta a la contratación de capacitaciones que estén fuera del alcance de la Red Institucional de Capacitación y que por sus contenidos tengan un componente técnico y se enfocaran para la población que tengan requisito de formación asociado en su manual de funciones.

7.8 Indicadores de Resultado e Impacto del PIC – 2024

A continuación, se relacionan los indicadores propuestos para la medición de cobertura, gestión y apropiación de conocimiento, que se aplicaran en el Programa de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2024:

Tipo Indicador	Formula	Resultado
Indicador de Cobertura	(Número de servidores que participan las capacitaciones desarrolladas/ número de servidores convocados) *100%	Porcentual
Indicador de Gestión	(Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) *100%	Porcentual
Indicador de Impacto (Apropiación conocimiento)	(Número de servidores que aprueban la evaluación de conocimientos/ Numero de servidores evaluados) *100%	Porcentual

La medición de la ejecución del Programa de Capacitación del PIC – 2024, se realizará de manera trimestral a través de informes de ejecución de las actividades que contendrá los seguimientos mensuales a las actividades de capacitación por área de conocimiento en cada Eje Temático.

7.9 Cronograma Programa de Capacitación en el PIC - 2024

A continuación se detalla la Oferta de Capacitación para la vigencia 2024

Eje Temático	Área de Conocimiento	N° entregables (Actividades de capacitación)	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
	Cultura de la paz y derechos humanos	1	1	0	0	0

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Eje Temático	Área de Conocimiento	Nº entregables (Actividades de capacitación)	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
Paz total y derechos humanos	Participación ciudadana y atención al ciudadano	3	0	2	0	1
Territorio vida y ambiente	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	2	1	0	1	0
	Educación ambiental, territorio y recursos naturales	2	0	1	0	1
Mujeres inclusión y diversidad	Enfoque de género	1	1	0	0	0
	Diversidad en inclusión	1	0	1	0	0
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 -Herramientas tecnológicas	7	0	5	2	0
	Formación sistemas tecnológicos especializados	4	1	0	1	2
	Seguridad de la Información y transformación digital	2	0	1	1	0
	Analítica de datos	1	0	0	1	0
Probidad ética e identidad de lo público	Rendición de cuentas	1	0	0	1	0
	Transparencia y acceso a la información	1	0	1	0	0
	Cultura de Integridad y lucha contra la corrupción	1	0	0	1	0
	Control Interno disciplinario	1	0	0	1	0
	Prevención del daño antijurídico	5	1	2	1	1
Habilidades y competencias	Habilidades Blandas (competencias comportamentales)	5	0	2	2	1
	Gestión documental y redacción de textos	3	0	2	0	1
	Gestión Contractual	4	1	1	1	1
	Actualización tributaria, presupuesto y módulos SIIF	2	0	0	2	0
	Sistema de Gestión de Calidad	4	0	4	0	0
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	1	0	0	1	0
	Administración Pública	1	0	0	1	0
	Herramientas para análisis de hallazgos	1	0	0	0	1
	Gestión o ejecución de proyectos de I+D+i y de actividades de gestión de conocimiento como centro de Investigación (ACTI)	2	1	0	1	0
	Cursos Núcleo Básicos oferta de Servicios Metrológicos	1	0	0	0	1
	Cursos Núcleo Técnico oferta de Servicios Metrológicos	1	0	0	0	1
	Otros requerimientos técnicos	3	0	0	0	3
	Normatividad vigente de Talento Humano	3	2	1	0	0
	Comunicación: Presentaciones de alto impacto y reuniones efectivas	4	0	0	1	3
SGSST	Capacitaciones del SG-SST	4	1	1	1	1
SUBTOTAL		72	10	24	20	18
AREAS DE CONOCIMIENTO			30			

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Eje Temático	Área de Conocimiento	Nº entregables (Actividades de capacitación)	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
ENTREGABLES			72			

Nota: la descripción de los entregables de manera detallada se encuentra discriminada en el cronograma interno de ejecución del PIC.

8. PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

8.1 Alcance

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos-PBLI se elabora con la participación de los servidores públicos que integran la planta de personal de Instituto Nacional de Metrología – INM., ya que son ellos y sus familias los beneficiarios directos de los diferentes ejes, componentes y actividades que se proponen en el cronograma de ejecución. Los resultados de la encuesta sobre Planes de Talento Humano y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, serán la base para definir las actividades a realizar durante la vigencia 2024.

8.2 Marco conceptual

El PBLI, está confirmado por el Programa de Bienestar Laboral y el Programa de Incentivos y Estímulos laborales. De acuerdo con el DAFP el concepto de bienestar laboral ha cobrado gran importancia en la administración del talento humano. A continuación, se relacionan algunos conceptos al respecto

Según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)”.

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: “el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024 SECRETARIA GENERAL

motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”⁹

En consecuencia, en el Programa de Bienestar y el Programa de Incentivos y Estímulos Laborales se atenderán los resultados del diagnóstico sobre planes y las iniciativas presentadas por los empleados con el objetivo de brindar espacios de bienestar individuales y familiares a través de los diferentes ejes de intervención propuestos por el DAFP y actividades gestionadas a través de la Caja de Compensación u otros cooperantes.

También es importante precisar que el Instituto Nacional de metrología – INM., ha venido adoptando e implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG., el cual *concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.*

8.3 Objetivos

8.3.1 Objetivo General

El objetivo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos PBLI – 2024, es contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos vinculados a la planta de personal, a través de la implementación del programa de bienestar laboral y el programa de incentivos y estímulos, que le permitan al servidor del Instituto Nacional de Metrología – INM., reconocerse como el capital humano que hace que las cosas pasen.

8.3.2 Objetivos Específicos

- Incrementar la productividad social de las y los servidores del INM, gracias a la motivación y al reconocimiento de su buen desempeño laboral.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental y física de las y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.

⁹ DAFP. Guía para la elaboración de Plan Nacional de Bienestar 2023-2026

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

8.4 Lineamientos estratégicos en el PBLI 2024

De conformidad con la línea estratégica del INM, las acciones del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos – PBLI 2024, se encuentran enmarcadas en los objetivos estratégicos número 4 y 5: “Servicios Metrológicos Basados en el Conocimiento” y “Transformación Institucional” del Plan Estratégico Institucional adoptado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

8.5 Beneficios y Obligaciones

Podrán ser beneficiarios de las actividades de Programa de Bienestar Laboral los servidores públicos que conforman la planta de personal y sus familias, priorizando inicialmente al núcleo básico de convivencia, es decir: compañera o compañero permanentes e hijos; padres, sobrinos o nietos, en el caso de no tener núcleo familiar propio.

Los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología – INM., para participar en las actividades del Programa de Bienestar laboral, deben:

- Cumplir con las fechas de pre- inscripción programada para cada uno de los eventos.
- Realizar la confirmación de la inscripción dentro de las fechas programadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano. Confirmada la inscripción se sobrentiende que el servidor público y sus familias cumplirán a cabalidad con las condiciones y recomendaciones del evento.
- Si el servidor confirma la inscripción a un evento programado dentro de la jornada laboral, debe previamente obtener el permiso del jefe inmediato y allegarlo al Grupo de Gestión de Talento Humano.

Nota aclaratoria: El servidor inscrito voluntariamente para participar en los eventos deberá cumplir con el requisito de asistencia. De no cumplirse con la asistencia no tendrá la posibilidad de inscribirse o inscribir a su familia en el siguiente evento en el Programa de Bienestar.

8.6 Estructura del PBLI – 2024 del Instituto Nacional de Metrología – INM

El PBLI – 2024 está conformado por el Programa de Bienestar Laboral y el Programa de Incentivos.

8.6.1 Programa de Bienestar Laboral

De acuerdo con los lineamientos del DAFP, el Programa de Bienestar Laboral se desarrolla a partir de los siguientes ejes: equilibrio psicosocial; salud mental; diversidad e inclusión;

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 254 2222

Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

transformación digital; identidad y vocación por el servicio público. A continuación, se define cada eje:

➤ Eje Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

➤ Eje Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. Los componentes de este eje son: higiene mental y psicosocial; y, prevención de nuevos riesgos a la salud.

➤ Eje Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Los componentes de este eje son: fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad;

➤ Eje de Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Los componentes de este eje son: creación de la cultura digital para el bienestar; analítica de datos para el bienestar; creación de ecosistemas digitales

➤ **Eje de Identidad y Vocación para el Servicio Público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Para los dos primeros ejes temáticos se asignaron los recursos que el Instituto Nacional de Metrología – INM., presupuestó para la vigencia 2024, por concepto de *Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos* por valor de \$120.000.000. =. Las actividades que corresponden a estos dos ejes son:

EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO PROGRAMADO POR COMPONENTE AÑO 2024	PRESUPUESTO PROGRAMADO AÑO 2024	TOTAL ACTIVIDADES
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades relacionadas con la implementación del Salario Emocional	53.222.248	0	11
		Olimpiadas Deportivas INM 2024		5.000.000	3
		Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales		48.222.248	7
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Informe de aprobación de Horarios flexibles	17.589.430	0	12
		Implementación del teletrabajo y trabajo en casa		0	5
		Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia		17.589.430	3
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Celebración Día Nacional del Servidor Público	10.865.016	3.354.588	1
		Sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público		5.453.028	1
		Actividades de liderazgo, mentoría y gestión de cambio		2.057.400	2
	2. SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL Y PSICOSOCIAL	Actividades relacionadas con el autocuidado y mindfulness	28.323.306	11.969.760
Caminatas ecológicas y contacto con el medio ambiente			16.353.546		2
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD		Medición del Clima Laboral	10.000.000	10.000.000	1
		Actividades para mejorar el clima laboral y el trabajo en equipo		0	3

Cabe aclarar que el presupuesto estimado puede variar dependiendo del número de beneficiarios incluidos en cada evento y el incremento de servidores vinculados a la planta de personal como producto de la implementación del proceso de selección NO. 1511 de 2020, Nación 3.

Las 53 actividades propuestas se encuentran en el Plan de Acción. No se incluyeron en el presupuesto asignado a la vigencia 2024, los eventos programados para los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, tales como son: celebración día de los niños;

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

vacaciones recreativas segundo semestre; cierre de gestión; actividades navideñas para la familia INM. Tampoco se cuenta con presupuesto asignado para actividades como caminata ecológica para el segundo semestre, ni las actividades para mejorar el clima laboral y el trabajo en equipo que se propongan como resultado de dicha medición. Por lo tanto, la ejecución de dichas actividades para el segundo semestre estará sujeta a la adición de los recursos necesarios por parte de la Entidad.

Para los 3 ejes restantes, se proponen en el Plan de Acción un total de 17 actividades que no tienen asignado presupuesto, pero que se consideran relevantes para el programa de bienestar durante la vigencia 2024. A continuación, se relacionan los ejes y las actividades propuestas:

EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO PROGRAMADO POR COMPONENTE AÑO 2024	PRESUPUESTO PROGRAMADO AÑO 2024	TOTAL ACTIVIDADES
3. DIVERSIDAD E INCLUSION	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Actividades relacionadas con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en ambiente laboral	0	0	1
		Actividades para prevenir, denunciar y proteger al servidor público en actuaciones discriminatorias o de trato desigual		0	1
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Actividades relacionadas con la promoción y difusión de protocolos sobre la no violencia	0	0	1
		Revisión de procedimiento de atención y medidas de protección en situaciones relacionadas con el acoso laboral		0	1
4. TRANSFORMACION DIGITAL	CREACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Actividades para la gestión y adaptación al cambio	0	0	1
		Implementación buzón de sugerencias e iniciativas para el bienestar integral del servidor público		0	1
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Implementación de los módulos relacionados con el PETH en el sistema operativo Kactus	0	0	1
		Sistematización y actualización de datos relacionados con el entorno familiar, gustos y preferencias de los servidores públicos		0	4
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Actividades relacionadas con la implementación de repositorios de información -(biblioteca virtual, cursos e-learning, entre otros)	0	0	0
		Modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos		0	1
5.IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO	Adopción y promoción de la política de integridad, valores institucionales y objetivos estratégicos	0	0	2
		Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general		0	1
		Actividades relacionados con la identificación y reconocimiento de buenas prácticas en el servicio público		0	2

El Programa de Bienestar Laboral, que integra el PBLI – 2024, cuenta con un total de 70 actividades programadas de las cuales: el 24% no cuenta con presupuesto asignado.

8.6.2. Programa de Incentivos

Los incentivos contemplados en la Circular No. 009 de 2023, se seguirán aplicando, en cuanto se elabora una revisión de los procedimientos asociados al Sistema de Incentivos y Estímulos para los servidores de planta del Instituto Nacional de Metrología – INM.

9. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta de procedimientos y acciones que buscan proteger la integridad física y mental de los trabajadores, así como prevenir y controlar los riesgos asociados a sus actividades laborales; El SG-SST se basa en el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia, la cual establece los requisitos mínimos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

El SG-SST también implica una mejora continua de las condiciones laborales, mediante la identificación, evaluación y gestión de los peligros y riesgos, la implementación de medidas de prevención y protección, la capacitación y sensibilización de los trabajadores, el seguimiento y monitoreo de las acciones realizadas y la evaluación de su efectividad y los diferentes programas que hacen parte del sistema.

El Instituto Nacional de Metrología – INM, ha asumido el compromiso de implementar, mantener y mejorar el SG-SST, con el fin de preservar la salud y el bienestar de sus trabajadores, así como el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Para ello, ha adoptado nuevas estrategias de prevención y ha dado cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 y la Resolución 0312 de 2019; El Instituto cuenta con:

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Plan anual de trabajo
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
- Comité de convivencia laboral
- Cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST
- Sistema de reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Programas del SG-SST

El Instituto también realiza periódicamente auditorías internas y externas para verificar el cumplimiento y la eficacia del SG-SST.

9.1 Alcance

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de aplicación para todos los trabajadores del Instituto Nacional de Metrología - INM, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas, subcontratistas y todas los grupos de valor que estén involucrados en el desarrollo de las actividades propias del INM y teniendo como referencia al Decreto 1072 de 2015, Título IV, Capítulo VI, Resolución 0312 del 2019, ISO 45001:2018 y demás normatividad aplicable.

9.2 Abreviaturas y Definiciones

ARL: Administradora de Riesgos Laborales

AT: Accidente de trabajo

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

EL: Enfermedad laboral

EPS: Entidad promotora de salud.

EPP: Elemento de protección personal.

FR: Factor de riesgo.

HHT: Horas hombre trabajadas.

IPP: Incapacidad permanente parcial.

PVE: Programa de vigilancia epidemiológica.

SGRL: Sistema general de riesgos laborales

SIG: Sistema Integrado de Gestión

SVE: Sistema de vigilancia epidemiológica.

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

ACCIDENTE DE TRABAJO (AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas que tienen como fin ~~reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la~~

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 254 2222

Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo OCUPACIONALES.

EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

INCIDENTE DE TRABAJO: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

MEDIDAS DE CONTROL: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Comprende la recopilación, el análisis, la 11 de 33 interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

9.3 Alineación con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – PNSST 2022-2031

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) Decreto 3077 del 29 de julio de 2022, es una herramienta de gestión en virtud de la cual se priorizan las necesidades que

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

actualmente tiene Colombia respecto del área de salubridad laboral, tal y como se estableció en la Ley 1562 de 2012.

9.4 Objetivos

9.4.1 Objetivo General

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo busca ejecutar las acciones necesarias para preservar la salud y mejorar el ambiente laboral de los servidores y contratistas del Instituto Nacional de Metrología – INM.

9.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Gestionar adecuadamente los recursos asignados y realizar un seguimiento periódico de los resultados y el rendimiento de los recursos.
- ✓ Capacitar al personal del INM, de acuerdo a los peligros, riesgos y programas propios del SG-SST.
- ✓ Evaluar cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 Libro 2 Parte 2 Título 4 Capítulo 6 y la Resolución 0312.
- ✓ Realizar seguimiento a las condiciones de salud de la población identificada.
- ✓ Cumplir y ejecutar el plan de trabajo y el cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST.

9.5 Lineamientos estratégicos en el PSST - 2024

De conformidad con la línea estratégica del INM, las acciones del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – PSST 2024, se encuentran enmarcadas en el objetivo estratégico número 5: “Transformación Institucional” del Plan Estratégico Institucional adoptado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

9.6 Estructura del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del INM – 2024

La implementación del SGSST requiere de un plan de trabajo anual en donde se definen las actividades a ejecutar para la vigencia 2024, las responsabilidades, los recursos y cronograma, de acuerdo con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 de 2015.

Este plan es producto del proceso de implementación y una herramienta de gestión para el SG-SST.

La planeación de las actividades a desarrollar en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Para la vigencia 2024, obedece a:

- ✓ El cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La identificación y evaluación de los riesgos laborales asociados a las actividades del INM.
- ✓ La definición de los objetivos, metas e indicadores de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

- ✓ La asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación de las acciones preventivas y correctivas.
- ✓ La participación activa de los trabajadores y sus representantes en el comité paritario de seguridad, salud en el trabajo, comité de convivencia y brigada de emergencia.
- ✓ La revisión periódica y el seguimiento al cumplimiento del cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST y los resultados obtenidos.

Asociado al plan de trabajo se tiene cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST periodo enero-diciembre para la vigencia 2024, el cual cuenta con los siguientes ejes:

✓ **SG-SST**

Las capacitaciones, sensibilizaciones, actividades y socializaciones de seguridad y salud en el trabajo tienen como objetivo transmitir conocimientos técnicos, teóricos y prácticos sobre temas que contribuyen a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, es un proceso participativo que requiere el compromiso de la alta dirección y la participación de todos los colaboradores de la entidad.

✓ **RIESGO BIOLÓGICO**

Teniendo en cuenta que los colaboradores de la subdirección de química y biología del INM, se encuentran expuestos a la exposición de agentes biológicos éstos deben recibir la instrucción completa y adecuada relacionada con el autocuidado cuando se manipulan elementos que pueden generar riesgos a la salud, instrucción que debe ser puesta en práctica en sus actividades diarias, procurando que las conductas seguras se conviertan en parte integral de su forma de vida ya que hace parte de su actividad laboral, se crea la necesidad de implementar estrategias de prevención de riesgo biológico.

✓ **SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICOS (SVE)**

Hacen parte del SVE los siguientes Programas de Vigilancia Epidemiológica PVE:

- PVE Visual
- PVE Auditivo
- PVE Osteomuscular
- PVE Sicosocial
- PVE Cardiovascular

Teniendo en cuenta los exámenes médicos ocupacionales y las recomendaciones brindadas por el médico tratante, se realiza la inclusión de los colaboradores en los diferentes PVE dentro de los cuales se desarrollan actividades de prevención con el fin de cuantificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores del INM.

✓ **PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA Y ENTORNO LABORALMENTE SALUDABLE**

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Con este programa se busca Fomentar la salud y el bienestar de todos los que trabajan en él INM, para ello, se realizan acciones de sensibilización sobre los hábitos de vida saludable que se pueden incorporar al día a día, así como de prevención de los riesgos cardiovasculares y psicosociales. Además, se organizan jornadas saludables que favorecen la integración de los colaboradores y fomentar la cultura del autocuidado.

✓ **PLAN BRIGADA DE EMERGENCIAS**

Teniendo en cuenta lo establecido en el decreto 1072 de 2015, los colaboradores deben tener conocimientos básicos, ser capacitados para prevenir y controlar emergencias, que serán responsables de combatir de manera preventiva o ante eventualidades salvaguardar a las personas, sus bienes y el entorno de trabajo por lo cual se plante realizar capacitaciones teórico prácticas como el entrenamiento en pista.

✓ **COMITÉ DE CONVIVENCIA**

Los miembros del COCOLA deben recibir una buena capacitación, para facilitar el diálogo y la solución de los conflictos entre las partes que presenten una queja de acoso laboral. Así, podrán ayudar a que las partes busquen sus propias fórmulas de arreglo, o sugerirles planes de mejora en el relacionamiento laboral.

✓ **COMITÉ PARITARIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El COPASST debe adquirir los conocimientos básicos con el fin de difundir y hacer cumplir las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro del Instituto, mediante actividades de sensibilización, información y comunicación. El COPASST debe asegurar que los riesgos de enfermedad y accidentes relacionados con el trabajo se minimicen.

✓ **PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL**

La educación vial son conocimientos, habilidades y actitudes que buscan prevenir y reducir los accidentes de tráfico y sus consecuencias, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 40595 de 2022 el INM tiene la responsabilidad de capacitar y orientar a todos los colaboradores sobre, la prevención de la accidentalidad, la educación vial se imparte con el fin de formar ciudadanos conscientes y comprometidos con la seguridad y el bienestar de todos.

✓ **PROGRAMAS DE RIESGO QUIMICO**

Debido a que el INM cuenta con dieciocho laboratorios que hacen parte de la subdirección de metrología química y biología, en donde manipulan diferentes sustancias químicas, surgió la necesidad de implementar medidas de gestión y manipulación responsable de dichas sustancias contribuyendo a aumentar la seguridad, a prevenir las situaciones de riesgo químico y a minimizar el daño ambiental, social y económico que estas pueden causar.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

✓ **PROGRAMA DE VIGILANCIA RADIOLOGICA**

El programa radiológico tiene como objetivo aplicar medidas científicas y técnicas para proteger a los colaboradores y al medio ambiente de los daños que pueden causar las radiaciones ionizantes, estas radiaciones pueden tener efectos perjudiciales para la salud y el ecosistema si no se controlan adecuadamente por lo cual el INM tuvo la necesidad de implementar medidas de prevención las cuales se cubren dentro del plan de trabajo.

9.7 Presupuesto vigencia 2024

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene recursos asignados de acuerdo con el plan anual de adquisiciones por valor de \$59.500.0000 en las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
Práctica de exámenes médico-ocupacionales y aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios del instituto nacional de metrología.	\$ 15.000.000
Adquisición de dotación de seguridad industrial o elementos de protección personal	\$ 26.000.000
Contratar la adquisición de extintores, recarga, mantenimiento de extintores, adquisición de bases para extintores y adquisición de aparato respiratorio para incendios	\$ 18.500.000

10. PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

En el marco del MIPG, la gestión del conocimiento y la innovación se considera un componente fundamental para el logro de los objetivos estratégicos del Instituto Nacional de Metrología, ya que permite aprovechar el conocimiento y la experiencia acumulada para mejorar la calidad de los servicios, optimizar los procesos internos, impulsar la toma de decisiones fundamentadas y fomentar la innovación continua.

En este contexto, la gestión del conocimiento se refiere a la capacidad de gestionar de manera efectiva tanto el conocimiento explícito (formalizado y documentado) como el conocimiento tácito (experiencia y habilidades) de sus miembros y convertirlo en activos tangibles que puedan ser utilizados para tomar decisiones informadas, resolver problemas y generar valor.

Por otro lado, la innovación se refiere al proceso de generar nuevas ideas, productos, servicios o procesos que aporten valor a la organización y a sus stakeholders. La gestión de la innovación

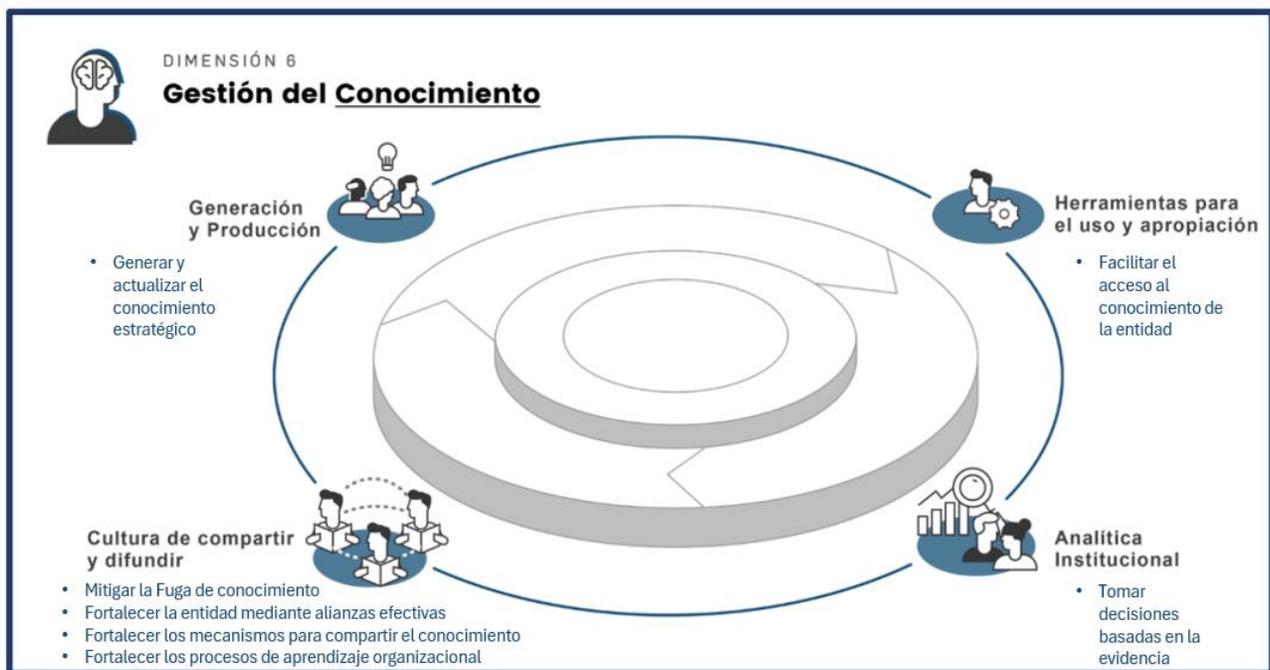
Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

implica la creación de un entorno propicio para la creatividad y el pensamiento innovador, así como la implementación de procesos y estructuras que fomenten la generación, evaluación y adopción de nuevas ideas.

Por medio de la implementación de este plan se busca en el Instituto Nacional de Metrología establecer un conjunto de acciones y estrategias que promuevan la captura, el almacenamiento, la transferencia y la aplicación efectiva del conocimiento dentro de la entidad, así como fomentar un entorno propicio para la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras.

Para lograr este propósito, el plan se fundamenta en los siguientes componentes de la dimensión No.6 de gestión de Conocimiento y la Innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública:



Ejes de la dimensión de gestión del conocimiento y la Innovación

- ❖ Eje 1. Generación y producción: Comprende La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano de las entidades. El capital intelectual de la entidad se consolida en este eje y desde aquí puede conectarse con cualquiera de los otros tres ejes de gestión del conocimiento y la innovación.
- ❖ Eje 2. Herramientas de uso y apropiación: Se basa en la generación de herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento, busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad;

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

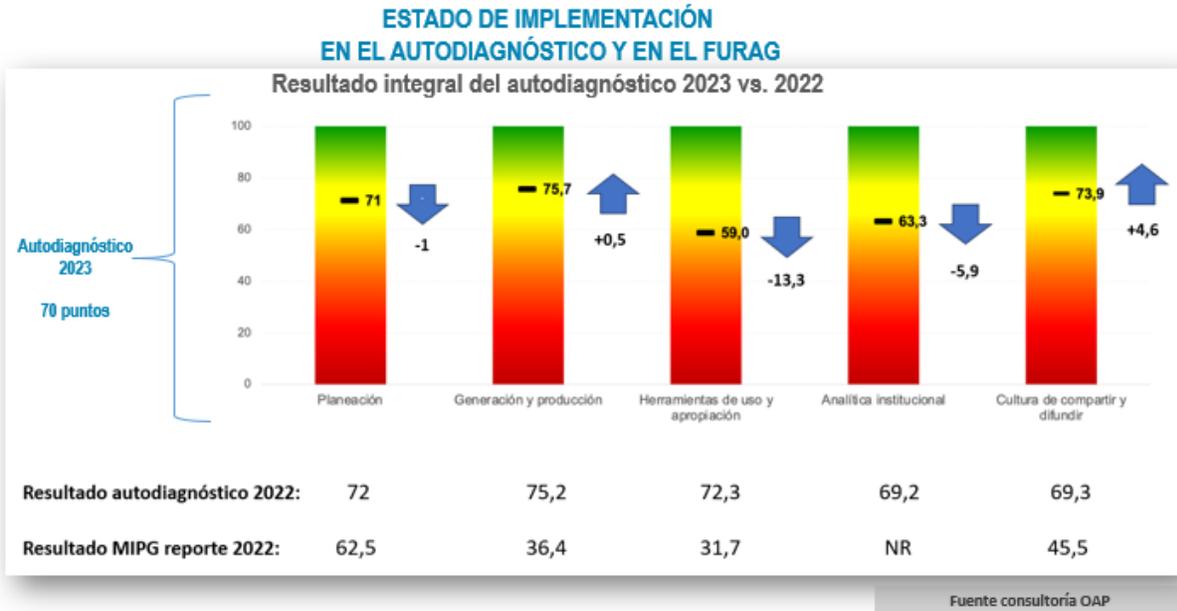
SECRETARIA GENERAL

dichas herramientas deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.

- ❖ Eje 3. Analítica institucional: Este eje permite el seguimiento y la evaluación de la gestión que se realiza al interior de la entidad y es utilizado especialmente por las siguientes dimensiones de MIPG: Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano y Control Interno. Se apoya, además, en la dimensión de Información y Comunicación para visualizar, analizar y obtener conocimiento de los resultados de la gestión de la entidad y fortalecer la toma de decisiones.
- ❖ Eje 4. Cultura de Compartir y difundir: Resulta necesario tener en cuenta que las entidades deben difundir el conocimiento que producen; en esencia, este es uno de los fines de la gestión del conocimiento, para lo cual se debe fortalecer el trabajo en equipo, así como emprender acciones que motiven la comunicación efectiva al interior y exterior de la entidad. Las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos del aprendizaje y fomentan la innovación pública.

Pilares para la Implementación de la gestión del conocimiento e Innovación en el INM:

- ❖ Definición del Líder y equipo que realizará la implementación, seguimiento y evaluación de la gestión del conocimiento e innovación en la entidad: Se identificó como líder de esta dimensión al Grupo de Gestión de Talento Humano, igualmente el Equipo Asesor Técnico Científico (EATC) del INM, será el grupo catalizador que tenga a su cargo el desarrollo, seguimiento y evaluación de este plan.
- ❖ Diagnóstico de la situación actual: Como diagnóstico y línea base para la implementación de acciones encaminadas al cierre de brechas en la implementación de este plan y de la dimensión 6 de MIPG se cuentan con los siguientes autodiagnósticos y resultados del FURAG:



De los resultados del autodiagnóstico realizado para consolidar el estado de implementación de la gestión del conocimiento y la Innovación en el INM correspondiente al año 2023, se puede concluir lo siguiente:

La dimensión se encuentra en una fase de implementación y consolidación con un puntaje de 70/100, por lo cual a partir de este resultado se crean iniciativas en cada uno de los componentes de la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, que permitan potencializar y cerrar brechas de los criterios de evaluación que tienen puntajes más bajos y/o que resultan claves en la implementación de este plan para la vigencia 2024.

- ❖ **Definición de objetivos:** Con base en el diagnóstico, priorización de necesidades del INM y definición de los factores críticos de éxito, se establecieron los objetivos y metas para el desarrollo de este plan. Junto con la Identificación de recursos humanos y participación de las diferentes dependencias para la implementación del plan, así como las capacidades internas que se pueden potenciar para impulsar la generación y el aprovechamiento del conocimiento.
- ❖ **Diseño de estrategias y acciones específicas:** En el cronograma de actividades se establecen las estrategias y acciones concretas para la identificación y creación de mecanismos que permitan la captura, el almacenamiento y la difusión del conocimiento junto con el fortalecimiento de comunidades de práctica
- ❖ **Seguimiento y evaluación:** Como mecanismo de seguimiento y evaluación, se proyecta diligenciar al final de la vigencia nuevamente el autodiagnóstico del DAFP con el propósito de

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

medir el progreso y el impacto de las acciones implementadas, con el fin de medir el impacto de las acciones implementadas y diseñar nuevas estrategias para la mejora continua.

10.1 Alcance

El alcance del Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Instituto Nacional de Metrología (INM) abarca todas las áreas y procesos relevantes dentro de la organización que contribuyan a la generación, captura, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento, así como al fomento de la innovación en sus actividades y servicios.

10.2 Marco Normativo

Para la construcción de este plan se tuvieron en cuenta los siguientes elementos normativos:

- Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022
- MIPG -Versión 5
- Guía de Implementación de Gestión del Conocimiento y la Innovación del departamento Administrativo de la Función Pública.

10.3 Objetivos

Objetivo General:

Implementar acciones encaminadas a fortalecer la identificación, captura, difusión y aplicación del conocimiento; que permita minimizar la fuga de capital intelectual, promover una cultura colaborativa que potencialice el aprendizaje continuo, la innovación, eficiencia operativa y el logro de los objetivos estratégicos del INM.

Objetivo Específicos:

- Establecer mecanismos y herramientas para identificar y catalogar el conocimiento tácito y explícito presente en los diferentes cargos, procesos y áreas del INM.
- Generar mecanismos para la toma de decisiones basadas en evidencia, así como generar acciones que permitan gestionar los datos y la información que se produce.
- Desarrollar actividades que promuevan la difusión del conocimiento, innovación y aprendizaje colaborativo entre los miembros del INM.
- Identificar y generar repositorios de gestión del conocimiento

10.4 Definiciones

- Analítica de datos: Proceso de recopilación, transformación, análisis e interpretación de grandes volúmenes de datos para extraer información significativa, identificar patrones, tendencias, relaciones causales y oportunidades de mejora, con el fin de respaldar la toma de decisiones informadas y la generación de conocimiento nuevo.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

- Aprendizaje organizacional: Proceso mediante el cual una organización adquiere, crea, comparte y utiliza el conocimiento para mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios del entorno.
- Buenas prácticas: Procesos, métodos o técnicas reconocidas como efectivas y exitosas en la realización de actividades o el logro de objetivos específicos en una organización. Se basan en experiencias pasadas y en el conocimiento acumulado, y se promueven para su adopción y aplicación en situaciones similares.
- Capital intelectual: Recursos intangibles de una organización, como conocimientos, habilidades, experiencias y relaciones, que contribuyen a su valor y su capacidad para innovar y competir en el mercado.
- Comunidades de práctica: Grupos de personas con intereses comunes que comparten conocimientos, experiencias y recursos para aprender y mejorar en un área específica de interés dentro de una organización.
- Conocimiento explícito: Conocimiento que ha sido codificado y documentado de manera formal, como manuales, procedimientos, bases de datos, documentos escritos, entre otros. Puede ser fácilmente comunicado, compartido y transferido entre individuos y organizaciones.
- Conocimiento tácito: Conocimiento no codificado ni fácilmente transferible, basado en la experiencia personal y las intuiciones de los individuos que se adquiere a través de la práctica, la observación y la interacción con otros.
- Gestión del conocimiento: Conjunto de procesos, prácticas y herramientas utilizadas para identificar, capturar, almacenar, compartir y utilizar el conocimiento de manera efectiva en una organización para mejorar su desempeño y su capacidad de innovación.
- Innovación: Proceso mediante el cual se generan y aplican ideas nuevas o mejoradas en productos, servicios, procesos u organizaciones, con el objetivo de obtener ventajas competitivas y crear valor público.
- Lecciones aprendidas: Experiencias, conocimientos y prácticas identificadas y documentadas durante la ejecución de proyectos, actividades o procesos, tanto en términos de lo que funcionó bien como de lo que no funcionó, con el objetivo de mejorar el desempeño futuro y evitar la repetición de errores.
- Sistema de gestión del conocimiento: Conjunto de políticas, procesos, tecnologías y recursos utilizados para gestionar el conocimiento de manera sistemática y estratégica en una organización, con el fin de mejorar su desempeño y su capacidad de innovación.
- Transferencia de conocimiento: Proceso mediante el cual el conocimiento se transfiere de una persona, grupo o área de la organización a otra, facilitando su adquisición, aplicación y aprovechamiento para alcanzar los objetivos organizacionales.

10.5 Articulación Conceptual

La integración de la gestión del conocimiento e innovación en la misión del Instituto Nacional de Metrología (INM), reconocido como centro de investigación por MinCiencias, refleja un sólido compromiso con el fortalecimiento institucional y el avance científico. Al alinear estos principios con el Objetivo No. 5 de su planeación estratégica, centrado en la transformación institucional, el INM demuestra la importancia que otorga a una cultura organizacional basada en el conocimiento.

El desarrollo de este plan de gestión del conocimiento y la innovación dentro del INM no solo consolida este compromiso, sino que también impulsa su capacidad para generar, capturar y aplicar conocimientos de vanguardia en que hacer del Instituto.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

10.6 Cronograma

PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN INM VIGENCIA 2024						
COMPONENTE	CATEGORIA	INICIATIVAS	RESPONSABLES/ INVOLUCRADOS	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV
PLANEACIÓN	Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	Socializar al INM que el EATC será el quipo mediante el cual se generen las acciones de evaluación, implementación y seguimiento del plan de trabajo de la Gestión del Conocimiento y la Innovación	Comunicaciones/TH	X		
PLANEACIÓN	Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	Reuniones mensuales con el EATC en el que se generen acciones de mejora y participación en las estrategias de implementación e iniciativas de gestión de conocimiento e innovación	EATC	X	X	X
PLANEACIÓN	Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	Revisión de los riesgos del INM relacionados con la fuga de capital Intelectual, posibles propuestas de mejora en caso de requerirse.	Reunión TH/OAP		X	
GENERACIÓN PRODUCCIÓN	Y Innovación	Generar piezas gráficas y campañas que promuevan una cultura de gestión del conocimiento y la innovación	Comunicaciones/OAP/TH	X	X	X
GENERACIÓN PRODUCCIÓN	Y Innovación	Análisis y presentación de resultados de las acciones ejecutadas en el marco del plan de gestión de conocimiento e innovación (Actualización auto diagnóstico)	TH/OAP/EATC			X
GENERACIÓN PRODUCCIÓN	Y Innovación	Ejecución de capacitaciones del eje temático de Transformación digital y cibercultura/ Servidor 4.0 -Herramientas tecnológicas	TH/OIDT	X	X	X
HERRAMIENTAS DE USO APROPIACIÓN	Y Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.	Definición de criterios para identificar los empleos con mayor riesgo de fuga de conocimiento tácito	OAP/ TH/ Jefes de las Áreas de INM		X	
HERRAMIENTAS DE USO APROPIACIÓN	Y Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.	Identificación de cargos con mayor riesgo de fuga de conocimiento tácito	OAP/ TH/ Todas las Áreas de INM		X	X
HERRAMIENTAS DE USO APROPIACIÓN	Y Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.	Realizar el Inventario de conocimiento explícito	OAP/SG/ Todas las Áreas de INM	X	X	

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia
 Conmutador: (+57) 601 254 2222
 Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN INM VIGENCIA 2024						
COMPONENTE	CATEGORIA	INICIATIVAS	RESPONSABLES/ INVOLUCRADOS	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV
HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN	Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.	Definición de los criterios de qué es una buena práctica en la entidad	TH/EATC		X	X
HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN	Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento.	Definición de los criterios de qué es una lección aprendida de un proyecto, como acción preparatoria para un repositorio de lecciones aprendidas	TH/EATC		X	X
ANALÍTICA INSTITUCIONAL	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	Capacitaciones en Power BI y analítica de datos	TH/OIDT/OAP		X	
ANALÍTICA INSTITUCIONAL	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	Confirmación de las evidencias con las cuales se hace análisis descriptivos, predictivos y prospectivos y presentación de estas evidencias	OAP			X
CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR	Establecimiento de acciones fundamentales	Difusión de las convocatorias de MINCIENCIAS y otras alternativas y mecanismos de participación	EATC	X	X	X
CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR	Consolidación de la cultura de compartir y difundir	Transferencia de aprendizaje al interior de los grupos de trabajo: Espacio para compartir y difundir el conocimiento al interior de las áreas (*Habilidades tecnológicas y/o competencias *Innovación de procesos *Saber Hacer)	todas las Áreas de INM/TH/OAP	X	X	X
CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR	Consolidación de la cultura de compartir y difundir	Revisión de posibles reconocimientos e incentivos por compartir y difundir el conocimiento	TH/SG			X

11 TEMÁTICAS ADICIONALES

En el PETH se contemplan las actividades relacionadas con el ciclo del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro. A continuación, se incluyen las temáticas relevantes no incluidas en los Planes de Capacitación; Bienestar Laboral e incentivos; y, Seguridad y Salud en el trabajo.

11.1 Gestión del aplicativo SIGEP

El Sistema de Información de Gestión del Empleo Público SIGEP se gestiona con el fin de dar cumplimiento a las normas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

Pública — DAFP— para diligenciar, actualizar y hacer seguimiento de la información que debe ser registrada por cada uno de los servidores que integran la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM, y los funcionarios que son vinculados a partir de contratos de apoyo a la gestión o prestación de servicios profesionales.

En el año 2023 el Instituto Nacional de Metrología – INM, comenzó la vinculación de personal a partir de las resoluciones comunicadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil que contienen la lista de elegibles de quienes ganaron el concurso de méritos en el Proceso de Selección No. 1511 - Nación 3, para lo cual se comienza con la verificación de los requisitos y demás acciones que permitan la vinculación de forma legal y reglamentaria. Acompañando las actividades relacionadas con el ingreso a la planta de personal que permiten la asociación de la hoja de vida del servidor en el SIGEP, se presentan simultáneamente actividades de des asociación de usuarios como resultado del retiro del servicio por diferentes causas.

Es importante señalar que, desde el 17 de mayo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, se han presentado fallas en la plataforma para ingresar, registrar, editar, consultar y verificar información, ya que el Departamento Administrativo de la Función Pública está realizando migración tecnológica de la información en la plataforma por cambio de la empresa que aloja los servidores.

Se acuerdo con el Plan de Monitoreo del SIGEP II de 2023, se relacionan a continuación las actividades realizadas durante esta vigencia:

TRIMESTRE	ACTIVACIÓN	REVISIÓN HV		APROBACIÓN HV		VINCULACIÓN		DESVINCULACIÓN		DESASOCIAR	UNIVERSO
I	97	47	39,49%	7	5,88%	11	9,24%	18	15%	16	120
II	12	13	10.15%	10	7.81%	9	7.03%	37	28.90%	59	128
III	9	49	39.2%	14	11.2%	15	12%	7	5,6%	8	125
IV	6	37	28,90%	16	12,5%	13	10,15%	3	2,34%	3	128
TOTAL	124	146*	-	47**	36,71%	48***	37,5%	65****	50,78%	161	128

*Se revisaron 146 hojas de vida, cifra que no se puede calcular con la cantidad de funcionarios que había al 31 de diciembre de 2023 porque por la vinculación y desvinculación de personal de funcionarios no se mantuvo constante sino fluctuó durante el año.

**La aprobación de hojas de vida ha dependido del cumplimiento de los requisitos de la certificación laboral y de estudios con los soportes correspondientes y del funcionamiento de la plataforma del Sigep II, porque algunas empresas o entidades donde trabajaron los servidores públicos no ha respondido o ya no existen, y algunas certificaciones de estudios de posgrado en el exterior no cuentan con la convalidación del Ministerio de Educación. En el IV trimestre, se destaca que varios funcionarios argumentan que ya no es necesario cumplir con el diploma de bachiller ya que tienen formación de pregrado y posgrado, sin embargo, se ha insistido en el cumplimiento de este requisito.

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

***Están vinculados 88 servidores públicos al 31 de diciembre de 2023, según un reporte de vinculación del Sigep II. Se realizaron 48 vinculaciones desde el rol de operador de talento durante el año, ya existían 40 vinculaciones de nombramiento de provisionales, escalafonado en carrera y de libre nombramiento y remoción. De los vinculados como provisionales, 22 están pendientes por cambiar la modalidad de vinculación a escalafonado en carrera.

****La desvinculación de personal representa alrededor del 50 %, porcentaje que se relaciona con la renovación de la planta de personal por el Concurso de Méritos del Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Durante la vigencia 2024, se solicitará a todos los servidores que integran la planta de personal que participen en una capacitación ofertada por el DAFP para mejorar sus conocimientos sobre la temática.

11.2 Evaluación de Desempeño Laboral – EDL

De acuerdo con la información aportada por el aplicativo EDL-APP de la Comisión nacional del Servicio Civil, en la actualidad se han evaluado 82 servidores con calificación superior al nivel satisfactorio y e con nivel no satisfactoria. S encuentran vinculados a la planta de personal 13 servidores que aun no han cumplido los seis meses del periodo de prueba.

Dependencia	Funcionarios que han ingresado en periodo de prueba	Evaluaciones remitidas a TH (sobresaliente o satisfactorio)	Evaluaciones remitidas a TH (no satisfactorio)	Funcionarios pendientes por finalizar periodo de prueba
Subdirección de Metrología Física	26	24	0	2
Subdirección de Metrología Química y Biología	24	19	2	3
Subdirección de Servicios Metrologicos y Relación con el Ciudadano	14	10	0	4
Secretaria General	26	22	1	3
Oficina Asesora de Planeación	3	3	0	0
OIDT	3	2	0	1
Oficina de Control Interno	2	2	0	0
TOTAL	98	82	3	13

11.3 Clima organizacional

Durante la vigencia 2024, el Instituto Nacional de Metrología – INM, tiene la obligación de aplicar algún instrumento para la medición del clima organizacional ya que durante el año 2023 se programó la actividad, pero no se logró realizar la ejecución de esta.

Cabe aclarar, que dando cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, la medición del clima laboral fue incluida como actividad en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos PBLI – 2024.

11.4 Gerencia Pública – Acuerdos de gestión

El Acuerdo de Gestión es el instrumento en el cual se pactan controlan y evalúan los compromisos entre el Gerente Público y el Director General de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual de cada entidad.

Son gerentes públicos los servidores que se encuentran posesionados en cargos de naturaleza gerencial, cuyos requisitos están definidos en la Ley 909 de 2004, así:

- ❖ Ser un empleo del Nivel Directivo
- ❖ Ser un empleo de Libre Nombramiento y Remoción que no dependa directamente de la Presidencia de la República.
- ❖ Conllevar el ejercicio de Responsabilidad Directiva.

Para el caso del Instituto Nacional de Metrología – INM, son gerentes públicos: el jefe de la Oficina de OI DT; el Subdirector de Metrología Física; el Subdirector de Metrología Química y Biología; y el Subdirector de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano.

Durante la vigencia 2024, se aplicará para la evaluación de los Gerentes Públicos lo definido en la Resolución No. 183 de 2023 *“Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”*

12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para realizar el seguimiento a la ejecución de PETH se realizará el reporte de información mensual sobre la ejecución de las actividades programadas en el aplicativo “Plan de Acción” que administra la Oficina Asesora de Planeación. Adicionalmente, se presentarán informes trimestrales o semestrales de acuerdo con las actividades de seguimiento previstas para cada uno de los planes asociados a la gestión del talento humano del Instituto Nacional de Metrología – INM.

13 ANEXOS

10.1 Anexo 1. Plan Institucional de Capacitación PIC – 2024

No. ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL	
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
1	Cultura de la paz y derechos humanos	Listados de asistencia informes trimestrales		1												1
2	Participación ciudadana y atención al ciudadano	Listados de asistencia informes trimestrales					1	1				1				3
3	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	Listados de asistencia informes trimestrales			1						1					2
4	Educación ambiental, territorio y recursos naturales	Listados de asistencia informes trimestrales						1							1	2
5	Enfoque de género	Listados de asistencia informes trimestrales			1											1
6	Diversidad en inclusión	Listados de asistencia informes trimestrales				1										1
7	Servidor 4.0 -Herramientas tecnológicas	Listados de asistencia informes trimestrales				1	2	2	1		1					7

Dirección: Avenida Carrera 50 No 26 - 55 Int. 2, Bogotá D.C., Colombia
 Conmutador: (+57) 601 254 2222
 Línea Nacional: (+57) 01 8000 112542

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

No. ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL	
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
8	Formación sistemas tecnológicos especializados	Listados de asistencia informes trimestrales	1								1		1	1		4
9	Seguridad de la Información y transformación digital	Listados de asistencia informes trimestrales							1		1					2
10	Analítica de datos	Listados de asistencia informes trimestrales									1					1
11	Rendición de cuentas	Listados de asistencia informes trimestrales										1				1
12	Transparencia y acceso a la información	Listados de asistencia informes trimestrales					1									1
13	Cultura de Integridad y lucha contra la corrupción	Listados de asistencia informes trimestrales								1						1

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

No. ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
14	Control Interno disciplinario	Listados de asistencia informes trimestrales									1				1
15	Prevención del daño antijurídico	Listados de asistencia informes trimestrales			1		1	1			1		1		5
16	Habilidades Blandas (competencias comportamentales)	Listados de asistencia informes trimestrales						2	2				1		5
17	Gestión documental y redacción de textos	Listados de asistencia informes trimestrales				1		1					1		3
18	Gestión Contractual	Listados de asistencia informes trimestrales			1	1					1	1			4
19	Actualización tributaria, presupuesto y módulos SIIF	Listados de asistencia informes trimestrales								2					2
20	Sistema de Gestión de Calidad	Listados de asistencia informes trimestrales					2	2							4

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARÍA GENERAL

No. ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL	
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
21	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Listados de asistencia informes trimestrales								1						1
22	Administración Pública	Listados de asistencia informes trimestrales										1				1
23	Herramientas para análisis de hallazgos	Listados de asistencia informes trimestrales												1		1
24	Gestión o ejecución de proyectos de I+D+i y de actividades de gestión de conocimiento como centro de Investigación (ACTI)	Listados de asistencia informes trimestrales			1							1				2
25	Cursos Núcleo Básicos oferta de Servicios Metrológicos	Listados de asistencia informes trimestrales											1			1
26	Cursos Núcleo Técnico oferta de Servicios Metrológicos	Listados de asistencia informes trimestrales												1		1

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

No. ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL	
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
27	Otros requerimientos técnicos	Listados de asistencia informes trimestrales											1	2		3
28	Normatividad vigente de Talento Humano	Listados de asistencia informes trimestrales	1		1	1										3
29	Comunicación: Presentaciones de alto impacto y reuniones efectivas	Listados de asistencia informes trimestrales										1	3			4
30	Capacitaciones del SG-SST	Listados de asistencia informes trimestrales			1			1				1			1	4

10.2 Anexo 2. Plan de Bienestar Laboral e Incentivos PBLI – 2024

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
1	Actividades relacionadas con la implementación del Salario Emocional	Informe Trimestral		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
2	Olimpiadas Deportivas INM 2024	Informe Semestral				1	1	1							3
3	Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales	Informe Trimestral			1		1	1			1	1	1	1	7
4	Informe de aprobación de Horarios flexibles	Informe Trimestral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	Implementación del teletrabajo y trabajo en casa	Informe bimensual		1		1		1		1		1			5
6	Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia	Informe por actividad							1			1		1	3
7	Celebración Día Nacional del Servidor Público	Informe por actividad						1							1
8	Sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público	Informe por actividad								1					1
9	Actividades de liderazgo, mentoría y gestión de cambio	Informe por actividad			1							1			2

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024

SECRETARIA GENERAL

20	Implementación de los módulos relacionados con el PETH en el sistema operativo Kactus	Informe Trimestral					1							1
21	Sistematización y actualización de datos relacionados con el entorno familiar, gustos y preferencias de los servidores públicos	Informe Trimestral			1		1			1			1	4
22	Actividades relacionadas con la implementación de repositorios de información -(biblioteca virtual, cursos e-learning, entre otros)	Informe por anual										0		0
23	Modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos	Informe Semestral					1							1
24	Adopción y promoción de la política de integridad, valores institucionales y objetivos estratégicos	Informe por actividad			1					1				2
25	Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general	Informe anual											1	1
26	Actividades relacionadas con la identificación y reconocimiento de buenas prácticas en el servicio público	Informe semestral					1						1	2

10.3 Anexo 3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo PSST - 2024

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN												META ANUAL	
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
SST1	Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2023 con relación a los criterios mínimos definidos por la Resolución 0312 de 2019.		1												1
SST2	Realizar rendición de desempeño a todas las partes interesadas del SG-SST	1													1
SST3	Actualizar la matriz de identificación de elementos de protección personal con los riesgos evaluados en la matriz IPVRC							1							1
SST4	Actualizar, Publicar y cargar a ISOLUCION la Política SST y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial teniendo en cuenta la ISO 45001					1									1
SST5	Formalizar los programas de vigilancia epidemiológicos establecidos en el INM (Conservación auditiva, visual)				1										1
SST6	Diseñar y formalizar el Programa de riesgo químico							1							1

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

SST16	Realizar inducción de seguridad y salud en el trabajo a servidores públicos, contratistas, practicantes o proveedores.			1				1			1			3
SST17	Realizar capacitación y acompañamiento del COPASST	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST18	Realizar seguimiento al comité de convivencia laboral y su capacitación (recibir informes)			1			1			1			1	4
SST19	Divulgar a los colaboradores del INM el plan para la gestión del riesgo y atención de desastres y los procedimientos operativos normalizados derivados del mismo.				1				1					2
SST20	Reportes de indicadores en ISOLUCION del SG-SST	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST21	Socializar los resultados y análisis de los indicadores del SG-SST debidamente actualizados.			1			1			1			1	4
SST22	Elaborar Informe de seguimiento al plan de trabajo anual del SG-SST			1			1			1			1	4
SST23	Elaborar Informe final de intervención Programa de estilos de vida y entornos laborales saludables Código: A-04-P-019											1		1
SST24	Presentar Informe de revisión por la Dirección												1	1
SST25	Gestionar los Hallazgos y las oportunidades de mejora relacionadas con SST definidas por cada uno de los Roles del INM.			1				1				1		3

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

SST26	Revisar y actualizar el procedimiento relacionado con la determinación y seguimiento de criterios ambientales y de SST para la adquisición de productos y servicios					1								1
SST27	Realizar seguimiento a la caracterización de las sustancias químicas inventariadas por la SMQB (avances)				1						1			2
SST28	Verificar las necesidades para la vigencia 2025 y proyectar los recursos que se requieran.											1		1
SST29	Realizar seguimiento al etiquetado de sustancias químicas de acuerdo con la normatividad legal vigente y procedimientos internos.						1		1					2
SST30	Realizar actividades tendientes a Promocionar la Salud (Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo)						1							1
SST31	Realizar exámenes médicos ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST32	Realizar mediciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la necesidad.							1	1					2
SST33	Gestionar la publicación de piezas y campañas sobre seguridad y salud en el trabajo con comunicaciones.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		11
SST34	Gestionar el desarrollo de simulacro en atención de emergencias					1					1			2

Plan Estratégico de Talento Humano-INM- 2024
SECRETARIA GENERAL

SST35	Actualizar y Acompañar el seguimiento al programa de Inspecciones.			1			1			1			1	4
SST36	Gestionar la ejecución del Cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		10
PESV1	Formalizar el plan estratégico de seguridad vial.		1											1
PESV2	Formalización y reporte de indicadores del PESV		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
PESV3	Gestionar la ejecución del Cronograma de capacitaciones y actividades con respecto al PESV.			1				1			1			3
PESV4	Seguimiento a las inspecciones preoperacionales de los vehículos del INM.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
PESV5	Socialización de los programas de riesgo crítico a los colaboradores del INM.			1										1

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Actualización
2024-01-31	Versión Inicial
2024-04-22	Se incluye el Plan de Gestión del Conocimiento e Innovación