

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

Informe II Trimestre

Plan Estratégico de Talento Humano

SECRETARIA GENERAL

Bogotá D.C.

Fecha (2024-07-10)

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. PLANES TEMATICOS	3
3.1. PLAN ANUAL DE VACANTES:	3
3.2. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS:	4
3.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:	5
3.3.1 INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.....	6
3.3.2 EJE TEMÁTICO: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:	7
3.3.3 EJE TEMÁTICO: TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE	8
3.3.4 EJE TEMÁTICO: SGSST	8
3.3.5 EJE TEMÁTICO: PROBIIDAD ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	9
3.3.6 EJE TEMÁTICO: PAZ TOTAL Y DERECHOS HUMANOS	10
3.3.7 EJE TEMÁTICO: MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	10
3.3.8 EJE TEMÁTICO: HABILIDADES y COMPETENCIAS	11
3.4. PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:	15
3.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	19
4. CONCLUSIONES	38
5. ANEXOS	39

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por los siguientes planes: Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos; Plan Institucional de Capacitación; Plan de Bienestar Laboral e Incentivos; y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación, se presenta el avance de cada uno de ellos durante el Segundo Trimestre del año 2024.

2. ALCANCE

El presente informe consolida los resultados en las temáticas descritas en el punto anterior y corresponden al Segundo Trimestre del 2024.

3. PLANES TEMATICOS

3.1. PLAN ANUAL DE VACANTES:

De acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, el 21% de los empleos del sistema de carrera administrativa se encontraban en vacancia definitiva, equivalentes a 28 denominaciones de empleo con corte a 31 de diciembre de 2023.

Teniendo en cuenta el reporte del Primer Trimestre de los ocho (08) nombramientos mencionados, se llevaron a cabo las posesiones de siete (07) de ellos y se comunicó la derogatoria al señor Eric Reynel para el cargo profesional universitario código 2044 grado 01 de la Subdirección de Metrología Química y Biología, esto debido a que no aceptó el nombramiento.

Por otra parte, durante el segundo trimestre del 2024, se adelantó el trámite de siete (07) nombramientos de los siguientes elegibles:

Cargo	Código	Grado	Situación Administrativa	Dependencia	Nombramiento Elegible
Profesional Especializado	2028	17	Provisto	SMF	Myriam Pasachoa Silva
Técnico Administrativo	3124	7	No aceptó	SG	María del Pilar Barrera Sanabria
Profesional Especializado	2028	15	Provisto	SMF	Ronald Alberto Pacheco
Profesional Universitario	2044	1	No aceptó	SMQB	María Claudia Montalvo Ravelo

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

Profesional Especializado	2028	16	Pendiente posesión	SMF	John Jaiver Escobar Soto
Profesional Universitario	2044	11	No aceptó	OCI	Diana Milena Camacho Bohórquez
Profesional Universitario	2044	1	Pendiente respuesta	SMQB	Ruffo Alejandro Ramírez Reyes

Actualmente hay veintidos (22) vacantes definitivas y diez (10) vacantes temporales, . Ahora bien, en relación con las vacancias definitivas, la Comisión Nacional del Servicio Civil allegó un oficio el 24 de junio indicando nueve (09) cargos de los cuales no se encontró equivalencia con otras OPEC y por lo tanto, se puede proceder a realizar estudios de otorgamiento de encargo.

Cargo	Código	Grado	ID
Profesional Especializado	2028	20	216546
Profesional Especializado	2028	18	216548
Profesional Especializado	2028	14	216733
Profesional Especializado	2028	14	216757
Profesional Especializado	2028	12	216768
Profesional Universitario	2044	9	216774
Profesional Universitario	2044	3	216909
Técnico Administrativo	3124	7	217100
Profesional Universitario	2044	5	216904

De los empleos que se encontraban en vacancia temporal, se han elaborado estudios de encargo para los siguientes empleos:

Cargo	Código	Grado	Dependencia
Profesional Especializado	2028	12	SG
Profesional Universitario	2044	1	SG

3.2. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS:

Respecto del Plan de Previsión y en el marco de las actividades planeadas, al cierre del 30 de junio, se tiene:

I Trimestre:

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

De acuerdo con las acciones propuestas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizó durante el primer trimestre del año 2024 la identificación de vacantes definitivas de la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM, que no se encontraran reportadas. Mediante oficio del 28 de febrero de 2024, se reportaron en el Oferta pública de Empleos de Carrera – OPEC un total de once (11) empleos y se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil el adelantar el Estudio Técnico de Análisis de mismos empleos y empleos equivalentes con relación a las vacantes definitivas reportadas.

A la fecha de este informe no se ha recibido comunicación por parte de la CNSC sobre el estudio solicitado.

II Trimestre:

Frente a lo planeado para este periodo, como respuesta a la solicitud número 2024RE045051 de febrero 28 de 2024 de estudios de empleos y cargos equivalentes, la Comisión expidió la Resolución No. 12934 del 14 de junio de 2024, por medio de la cual procedió a conformar la Lista de Elegibles Unificada para proveer únicamente la nueva vacante No. 408464 en el empleo reportado con el ID 216538, denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22. El nombramiento correspondiente a la conformación de esta nueva lista de elegibles se encuentra en trámite.

Sobre los demás empleos en estudio, mediante radicado 2024RS089256 la CNSC determinó que no podrán ser autorizados con lista de elegibles toda vez que no guardan equivalencia con los empleos ofertados por el Instituto Nacional de Metrología en el proceso de selección No. 1511 de 2020 – Nación 3.

De otra parte se reportaron tres empleos para el concurso Entidades del Orden Nacional - Nación 6

3.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:

El Plan Institucional de Capacitación 2024 del Instituto Nacional de Metrología busca cerrar las brechas entre los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos y las competencias específicas requeridas para sus cargos. Esto se realiza con el objetivo de fortalecer la institución, generar valor público, y asegurar la trazabilidad metrológica y los servicios del Instituto Nacional de Metrología.

Lo anterior, se ha logrado por medio de actividades priorizadas de acuerdo con las necesidades de capacitación de la Entidad, a través del fortalecimiento de las competencias y conocimientos de los servidores del INM, que permita ejecutar con eficiencia los procesos internos y orientarse al cliente interno, así como asegurar la

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

creación de valor público desde el Instituto para posicionar el aporte de la metrología a la competitividad del país.

De conformidad con las temáticas establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, se realizó citación por el correo electrónico desde el Grupo de Talento Humano, indicando la hora, metodología (virtual o presencial) establecida para las capacitaciones a desarrollar.

De igual manera, se estableció el personal objetivo y gestor de conocimiento, las actividades se realizaron mediante actividades de socialización y capacitación. Teniendo en cuenta la estructura del Plan Institucional de Capacitación y en cumplimiento de los procesos de gestión del talento humano se realizaron las siguientes actividades.

3.3.1 INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

La actividad de inducción institucional está disponible en la intranet. Se solicitó a cada dependencia que revise y actualice la información correspondiente, la cual luego se envió al área de comunicaciones para su actualización final. Esta actividad incluye 10 módulos y una evaluación de conocimientos en formato virtual. Una vez que el servidor completa y aprueba la evaluación, se le envía un certificado de finalización.

La jornada de Inducción Institucional se realizó a diez (10) servidores públicos posesionados durante el primer semestre de la vigencia 2024, impactando al 100% de la población objetivo.

DATOS	
ASISTENTES	10 personas
OBJETIVO	10 personas
INDICADOR %	100%
APROBARON	10 personas
PERDIERON	0 personas
NO PRESENTARON	0 persona
INDICADOR %	100%

✓ Reinducción

Se llevó a cabo una socialización para los nuevos servidores por parte de la OI DT, relacionada con: “Conozcamos las políticas de seguridad de la información del INM”.

Soportes:

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



3.3.2 EJE TEMÁTICO: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:

AREA DE CONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN	COBERTURA			CONOCIMIENTOS			
		ASISTENTES	OBJETIVO	INDICADOR %	APROBARON	PERDIERON	NO PRESENTARON	INDICADOR %
FORMACIÓN SISTEMAS TECNOLÓGICOS ESPECIALIZADOS	CAPACITACIÓN VEEAM BACKUP & REPLICATION V12: CONFIGURE, MANAGE AND RECOVER	2	2	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
SERVIDOR 4.0 - HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	CAPACITACIÓN APLICATIVO SURDO	56	129	43%	19	7	30	73%
	CAPACITACIÓN - ISOLUCIÓN MANEJO GENERAL DE LA HERRAMIENTA	40	129	31%	18	0	22	100%
	CAPACITACIÓN HERRAMIENTA GLPI	35	128	27%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CAPACITACIÓN APLICATIVO SGDEA	22	128	17%	N/A	N/A	N/A	N/A
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CAPACITACIÓN MSPI (MODELO DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN)	2	4	50%	N/A	N/A	N/A	N/A

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024
Secretaría General
3.3.3 EJE TEMÁTICO: TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE

AREA DE CONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN	COBERTURA			CONOCIMIENTOS			
		ASISTENTES	OBJETIVO	INDICADOR %	APROBARON	PERDIERON	NO PRESENTARON	INDICADOR %
CAMBIO CLIMÁTICO Y DESAFÍOS DESDE LA CIUDADANÍA	CAPACITACIÓN -PRODUCCIÓN Y CONSUMO SOSTENIBLE Y HUELLA ECOLÓGICA	55	126	44%	N/A	N/A	N/A	N/A
EDUCACIÓN AMBIENTAL, TERRITORIO Y RECURSOS NATURALES	CAPACITACIÓN ESTRATEGIAS PARA EL CONSUMO SOSTENIBLE DEL AGUA Y SEPARACIÓN Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	26	128	20%	N/A	N/A	N/A	N/A

3.3.4 EJE TEMÁTICO: SGSST

AREA DE CONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN	COBERTURA			CONOCIMIENTOS			
		ASISTENTES	OBJETIVO	INDICADOR %	APROBARON	PERDIERON	NO PRESENTARON	INDICADOR %
CAPACITACIONES DEL SG-SST	JORNADA DE CAPACITACIÓN DE SST*	39	126	31%	12	1	26	92%
	SEMANA DE LA SALUD**	129 (TOTAL SUMATORIA) **						

- ✓ En esta jornada de capacitación se abordaron los siguientes temas:
- Responsabilidad legal ante la Seguridad y Salud en el Trabajo de funcionarios, jefes y responsable del sistema de gestión.
 - Plan de emergencias roles y responsabilidades
 - Tipos de riesgo en el INM
 - Que es un programa de vigilancia epidemiológico y Para qué sirven.
 - Uso adecuado de EPP
 - COCOLA Funciones y responsabilidades

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

•COPASST Funciones y responsabilidades

✓ El detalle de las actividades de la semana de la salud, se encuentran reportadas dentro del plan anual de trabajo de SG-SST no obstante se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Estilos de vida y entornos laboralmente saludables (concéntrese), 15 asistentes
- Estilos de vida y entornos laboralmente saludables (Nutrición), 24 asistentes
- Estilos de vida y entornos laboralmente saludables (Prevención de sustancias psicoactivas), 18 asistentes
- Prevención del cáncer, 31 asistentes
- Tamizaje cardiovascular 44 asistentes

3.3.5 EJE TEMÁTICO: PROBIIDAD ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

AREA DE CONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN	COBERTURA			CONOCIMIENTOS			
		ASISTENTES	OBJETIVO	INDICADOR %	APROBARON	PERDIERON	NO PRESENTARON	INDICADOR %
PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO	DERECHO DE PETICIÓN	12	128	9%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CAPACITACIÓN MECANISMOS DE PREVENCIÓN PARA LA CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO REALIDAD	7	42	17%	N/A	N/A	N/A	N/A
	MOTIVACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS	8	129	6%	N/A	N/A	N/A	N/A
TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	CURSO TRANSPARENCIA Y DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	6	129	5%	N/A	N/A	N/A	N/A

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024
Secretaria General
3.3.6 EJE TEMÁTICO: PAZ TOTAL Y DERECHOS HUMANOS

AREA DE CONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN	COBERTURA			CONOCIMIENTOS			
		ASISTENTES	OBJETIVO	INDICADOR %	APROBARON	PERDIERON	NO PRESENTARON	INDICADOR %
CULTURA DE LA PAZ Y DERECHOS HUMANOS	CURSO BÁSICO DE DERECHOS HUMANOS	25	122	20%	25	0	0	100%
POLÍTICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	CAPACITACIÓN CARACTERIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS CIUDADANÍAS DIVERSAS	4	10	40%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CAPACITACIÓN OFICINAS DE RELACIONAMIENTO O ESTADO-CIUDADANÍAS	4	6	67%	N/A	N/A	N/A	N/A

3.3.7 EJE TEMÁTICO: MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

AREA DE CONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN	COBERTURA			CONOCIMIENTOS			
		ASISTENTES	OBJETIVO	INDICADOR %	APROBARON	PERDIERON	NO PRESENTARON	INDICADOR %
ENFOQUE DE GÉNERO	CURSO ESCUELA DE MUJERES Y HOMBRES CONSTRUYENDO EQUIDAD	10	126	8%	N/A	N/A	N/A	N/A
DIVERSIDAD EN INCLUSIÓN	TALLER LENGUAJES CLAROS COMPRESIBLES E INCLUYENTES	8	10	80%	N/A	N/A	N/A	N/A

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

3.3.8 EJE TEMÁTICO: HABILIDADES y COMPETENCIAS

AREA DE CONOCIMIENTO	CAPACITACIÓN	COBERTURA			CONOCIMIENTOS			
		ASISTENTES	OBJETIVOS	INDICADOR %	APROBARON	PERDIERON	NO PRESENTARON	INDICADOR %
NORMATIVIDAD VIGENTE DE TALENTO HUMANO	CAPACITACIÓN SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA	7	18	39%	7	0	11	100%
	CAPACITACIÓN DILIGENCIAMIENTO O PLAN ANUAL DE VACANTES	1	4	25%	N/A	N/A	N/A	N/A
	COMISIÓN DE PERSONAL	3	6	50%	2	1	0	67%
GESTIÓN O EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE I+D+I Y DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO COMO CENTRO DE INVESTIGACIÓN - (ACTI)*	CAPACITACIÓN CONTEXTO INTERNACIONAL INM - GESTIÓN QSTF SIM	2	2	100%	1	10	1	100%
	TALLER CÓMO SER ENTIDAD EJECUTORA SGR ACTEI EN CONDICIÓN DE ENTIDAD PÚBLICA	18	20	90%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CAPACITACIÓN - ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN	57	128	45%	18	1	38	95%
	CAPACITACIÓN CVLAC Y ORCID	40	54	74%	N/A	N/A	N/A	N/A
GESTIÓN CONTRACTUAL	CURSO ESAP FUNDAMENTOS DE CONTRATACIÓN ESTATAL	6	6	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CAPACITACIÓN TIENDA VIRTUAL Y SECOP II	7	7	100%	3	0	4	100%
GESTIÓN DOCUMENTAL Y REDACCIÓN DE TEXTOS	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAS ORTOGRAFICAS EN LA REDACCION DE DOCUMENTOS EMPRESARIALES	40	40	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CAPACITACIÓN GESTIÓN DE	43	128	34%	14	4	25	78%

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

	PROCEDIMIENTOS - INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DOCUMENTAL							
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	CAPACITACIÓN - ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS - ESTRUCTURA GENERAL	54	129	42%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE PROCESO	12	128	9%	N/A	N/A	N/A	N/A
	CAPACITACIÓN GESTIÓN DE RIESGOS	36	128	28%	N/A	N/A	N/A	N/A
HABILIDADES BLANDAS (COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES)	TALLER RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS /COMUNICACIÓN ASERTIVA - ESCUCHA ACTIVA**	29	128	23%	N/A	N/A	N/A	N/A

* GESTIÓN O EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE I+D+I Y DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO COMO CENTRO DE INVESTIGACIÓN -(ACTI) Estas capacitaciones serán reportadas al final de la vigencia en el plan de acción,

** TALLER RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS /COMUNICACIÓN ASERTIVA - ESCUCHA ACTIVA* *Es esta actividad se dio cumplimiento a las dos temáticas 1. Resolución de conflictos y Comunicación asertiva

— INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

✓ INDICADORES DE COBERTURA

En el primer semestre se abordaron treinta y cuatro (34) temáticas de capacitación Plan Institucional de Capacitación 2024, en los que se contaron con setecientos dieciséis (716) participaciones y se citaron dos mil quinientos veintiocho (2528) personas.

Considerando lo anterior, se evidencia que en el primer semestre hubo una cobertura del 29 % de la población objetivo, fortaleciendo así los conocimientos de los servidores públicos que asistieron a cada capacitación.

OBJETIVO 2528 personas

INDICADOR 28,32%

No obstante, 129 servidores de que estuvieron activos en nómina para el primer semestre 2024 participaron en capacitaciones así.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

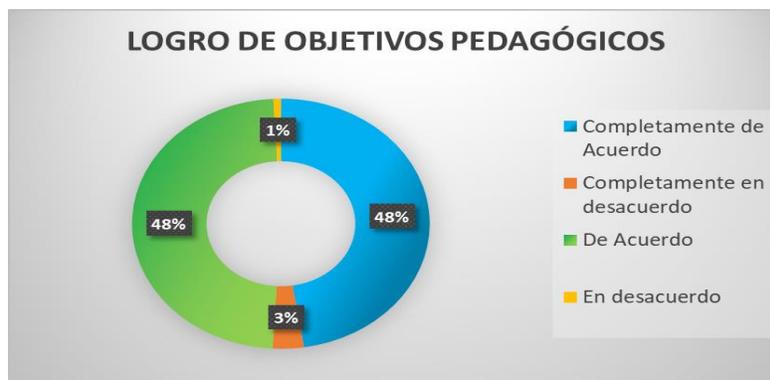
Secretaria General



Según lo anterior, el Grupo de Gestión del Talento Humano invita a los eventos, socialización y agendamiento por calendario de Outlook para cada convocado.

✓ **INDICADORES DE EFECTIVIDAD**

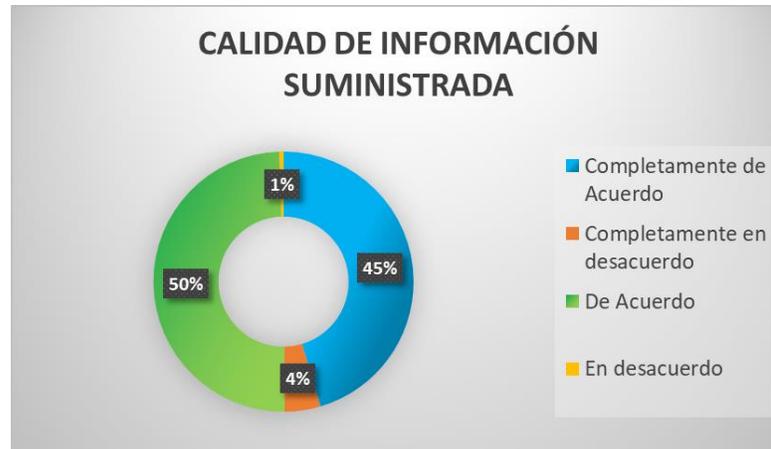
A continuación, se relaciona la medición del indicador de efectividad de las capacitaciones realizadas correspondiente a las actividades ejecutadas dentro del primer trimestre de la vigencia 2024, basado en la información registrada en el Formato A-04-F-043 Evaluación general de la capacitación:



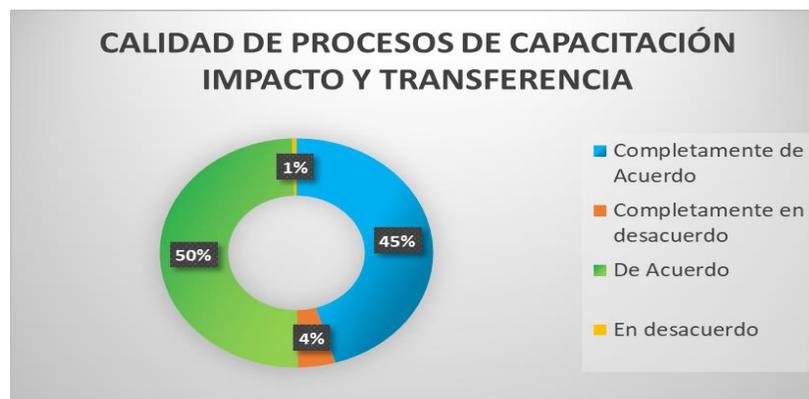
Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

De acuerdo con la gráfica anterior, del total de encuestas (128), se logró el 96% de satisfacción de asistentes a las mismas, frente al objetivo del logro de los objetivos pedagógicos de las capacitaciones en general.



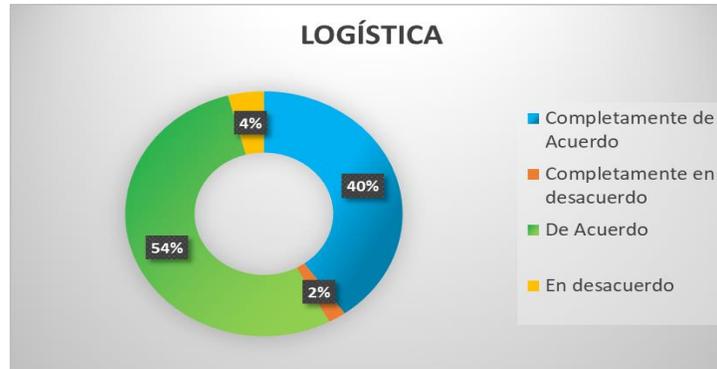
De acuerdo con la gráfica anterior, del total de encuestas (20), se logró el 91% de satisfacción en la calidad de la información suministrada.



De acuerdo con la gráfica anterior, del total de encuestas (128) se logró el 95% de satisfacción en la calidad de procesos de capacitación impacto y transferencia.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



De acuerdo con la gráfica anterior, del total de encuestas (128) se logró el 94% de satisfacción en la logística.

— RESULTADOS

- ✓ Durante el primer semestre del 2024 se llevó a cabo la ejecución de 34 temáticas dando cumplimiento al 100% de lo programado para este periodo.
- ✓ Dentro de las temáticas desarrolladas para este trimestre se encuentran: Capacitaciones en derecho de petición, curso básico de derechos humanos, capacitación sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, capacitación -producción y consumo sostenible y huella ecológica, curso escuela de mujeres y hombres construyendo equidad, fundamentos de contratación estatal, capacitación de aplicación de normas y reglas ortográficas en la redacción de documentos empresariales y capacitación tienda virtual y SECOP II, taller lenguajes claros comprensibles e incluyentes entre otros.
- ✓ A la fecha el 91% del total de servidores posesionados cursaron el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- ✓ A la fecha, el 92% del total de servidores cursaron el Curso Virtual de Modelo Integrado Planeación y Gestión.
- ✓

3.4. PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:

El Plan de Bienestar Laboral —BLI— está compuesto por el Programa de Bienestar Laboral y el Programa de Incentivos y Estímulos laborales.

— Programa de Bienestar Laboral

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

En la **Tabla 1** se reportan las actividades realizadas en el primer y segundo trimestre del 2024 del Programa de Bienestar Laboral.

Tabla 1- Actividades del Primer Semestre del Programa de Bienestar Laboral

No.	Mes	Actividad	Descripción
1	Abril	Contrato con Compensar	Objeto: Bienestar y Seguridad y salud en el trabajo
2	Marzo	Día de las mujeres	Este evento se realizó el día ocho de marzo en el Auditorio del Instituto Nacional de Metrología –INM. Se contó con la participación de funcionarias de planta y contratistas las cuales recibieron un detalle de parte la Dirección.
3	Marzo	Día de los hombres	Este evento se realizó el día diecinueve de marzo en el Auditorio del Instituto Nacional de Metrología – INM. Se contó con la participación de funcionarios de planta y contratistas las cuales recibieron un detalle aportado por la Caja de Compensación Compensar
4	I Semestre	Trabajo en casa	Se habilitó el uso de VPN para acceder a la información y medios digitales. Se dispusieron computadores en espacios diferentes a las oficinas para que los funcionarios que necesitaran desplazarse al Instituto por necesidades del servicio lo pudieran hacer, organizando turnos o atendiendo los requerimientos de presencialidad por parte de los jefes inmediatos.
5	I Trimestre	Medición clima laboral	Se aplaza para el segundo trimestre y se ejecuta en el marco del Contrato de Prestación de Servicios firmado con la Caja de Compensación Compensar
6	Marzo	Valores institucionales – Tienda de la solidaridad	pieza comunicativa relacionada con la apertura de la “Tiendita de la Solidaridad”, la cual se encuentra ubicada en el primer piso de la Entidad y busca apoyar el emprendimiento social que beneficia a un adulto mayor a través de un convenio con el ILPES.
7	I Trimestre	Liderazgo, mentoría y gestión del cambio	Propuesta sobre el Plan de trabajo para la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento en el marco del MIG
8	Abril	Día de los niños	Se les obsequió una bolsa con confetis, plastilina “slide” y se entregaron dos boletas para que cada uno de los padres y/o las madres fueran con sus hijos a cine. Participaron 36 personas.
9	Mayo	Medición clima laboral	Reunión de apertura el 30 de mayo de 2024
10	Mayo	Día de la metrología	Se realizó una presentación en el auditorio con el Dr. Santiago Rojas. Al finalizar se brindó ponqué, un bono de cincuenta mil pesos a cada uno de las y los servidores públicos.
11	Mayo	Día de la madre	Se realizó una serenata, dj con músicaailable. Se otorgaron 6 bonos pasadías en Lago-Sol.
12	Junio	Día del padre	Participaron 42 boletas dobles al evento de Hasam.
13	Junio	Vacaciones recreativas	Participaron 24 niños y niñas, el 19 de junio de 2024, visitaron el parque Jaime Duque, y el 21 de

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

No.	Mes	Actividad	Descripción
			junio de 2024, visitaron Maloka y C.U.R.
14	Junio	Día del servidor público	Participaron 126 personas. Se obsequió un mouse pad y una caja de tabla de quesos a cada uno de las y los servidores públicos. Se otorgaron 126 bonos a cada uno de las y los servidores públicos.

Fuente: Instituto Nacional de Metrología, 2024.

En la Tabla 2 se muestran fotografías de las actividades del día de los hombres, día de las mujeres, día de las niñas y niños, día de la metrología, día de la madre, vacaciones recreativas, día del servidor público y día del padre.

Tabla 2 -Fotografías de las actividades del Programa de Bienestar Laboral

Día de los hombres	Día de las mujeres
	
Día de las niñas y niños	Día de la metrología
	
Día de la madre	Vacaciones recreativas

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



Día del servidor público

Día del padre

Fuente: Instituto Nacional de Metrología, 2024.

— Programa de Incentivos y Estímulos laborales

En el Programa de Incentivos y Estímulos laborales se reportaron varios beneficiarios por el uso de la bicicleta, día del cumpleaños, día de la familia, evaluación de desempeño laboral sobresaliente y día de la metrología. En la **Tabla 3** se pueden ver las actividades de este programa en el primer semestre del 2024.

Tabla 3. Número de servidores y servidoras públicas que se beneficiaron del Programa de Incentivos y Estímulos laborales en el primer Semestre del 2024.

No.	ACTIVIDAD	Número
1	Uso de la Bicicleta	30

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

No.	ACTIVIDAD	Número
2	Día de la Familia	91
3	Día del cumpleaños	39
4	Evaluación de Desempeño Laboral sobresaliente	11
5	Medio día de la metrología	12

Fuente: Reporte de SURDO, Instituto Nacional de Metrología, 2024.

— Resultados:

Durante el primer semestre del 2024 se llevó a cabo la ejecución de 14 actividades que dieron cumplimiento a lo programado para este período. Asimismo, se evidenció que el 72 % aprox. de las y los servidores públicos tomó el día de la familia, a lo cual le siguió en orden descendente la cantidad de días y medios días remunerados por el día del cumpleaños, uso de la bicicleta, medio día de la metrología y la evaluación de desempeño laboral sobresaliente.

3.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

A continuación, se describen los avances en cada una de las actividades planteadas, en cumplimiento del Plan de Trabajo del SG-SST:

— *Formalizar los programas de vigilancia epidemiológicos establecidos en el INM (Conservación auditiva, visual).*

Los programas de vigilancia epidemiológicos se encuentran diseñados desde la vigencia 2023 en formato de la ARL POSITIVA, por lo cual se realizan mesas de trabajo el día 30 de abril con OAP para definir los lineamientos que se van a establecer para cargar los documentos en el aplicativo ISOLUCION y el día 06 de mayo de 2024 se estipuló que los programas se deben cargar como registro en las TRD.

— *Diseñar y formalizar el PVE de riesgo psicosocial*

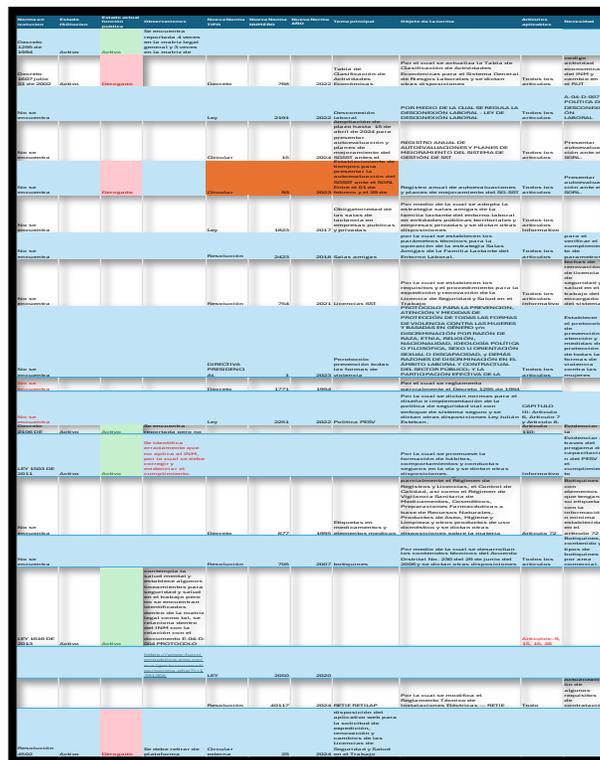
El 30 de abril se llevaron a cabo mesas de trabajo con la (OAP) para establecer los lineamientos relacionados con la carga de documentos en el aplicativo ISOLUCION. Posteriormente, el 6 de mayo de 2024, se determinó que los programas no deben cargarse en ISOLUCION, sino que deben manejarse como registros en las Tablas de Retención Documental (TRD). Esta decisión implica un cambio en el proceso de manejo de documentos y programas, asegurando que se sigan las normativas de gestión documental y se mantenga la organización y accesibilidad de los registros.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

— *Revisar y actualizar la normatividad legal vigente aplicable a riesgos laborales con el SGI.*

Se realizó revisión de normatividad legal aplicable en SST y se relaciona las novedades y actualizaciones que se hayan presentado en la norma durante el segundo trimestre.



— *Diseñar y formalizar el PVE de riesgo cardiovascular*

El 30 de abril se llevaron a cabo mesas de trabajo con la (OAP) para establecer los lineamientos relacionados con la carga de documentos en el aplicativo ISOLUCION. Posteriormente, el 6 de mayo de 2024, se determinó que los programas no deben cargarse en ISOLUCION, sino que deben manejarse como registros en las Tablas de Retención Documental (TRD). Esta decisión implica un cambio en el proceso de manejo de documentos y programas, asegurando que se sigan las normativas de gestión documental y se mantenga la organización y accesibilidad de los registros.

— *Realizar elección de los miembros faltantes del COPASST.*

Se realizó una mesa de trabajo con el secretario general y se tomó la decisión de no proceder con la elección de los miembros faltantes del comité. Esta medida se basa en

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

la consideración del desgaste administrativo que implicaría llevar a cabo dicho proceso; Se ha establecido que las elecciones para ocupar estos puestos vacantes se realizarán al final del periodo actual, en la vigencia del año 2024. Esta decisión permite una gestión más eficiente de los recursos y tiempo disponibles, asegurando que el proceso electoral se realice de manera organizada y planificada.

— Realizar elección de los miembros faltantes del COCOLA

El proceso de selección para los miembros restantes del Comité de Convivencia Laboral se desarrolló de forma estructurada y metódica. Inicialmente, se creó un documento oficial de convocatoria para la inscripción de candidatos, el cual fue distribuido a todos los funcionarios mediante una comunicación efectiva; Para garantizar una participación adecuada se otorgaron dos extensiones al periodo de inscripción, asegurando así el número mínimo requerido de candidatos.

La votación se realizó virtualmente el 17 de mayo de 2024, y como resultado de este proceso democrático, tres funcionarias fueron elegidas para formar parte del comité:

- ✓ Lida Velandia Rey
- ✓ Ana Marcela Ruiz Montilla
- ✓ Stephanie Fernanda Herrera Niño



— Revisar y actualizar la documentación de la plataforma Isolución con los documentos actualizados y nuevos del SG-SST.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

Como parte del cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, se han realizado actualizaciones significativas en la documentación pertinente a continuación, se presenta un resumen de las acciones ejecutadas:

- ✓ Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV): Diseñado y aprobado por el Comité Interno de Gestión y Desarrollo (CIGD) el 26 de enero de 2024.
- ✓ Política del PESV: El diseño de la política correspondiente al PESV fue completado y recibió aprobación por el CIGD en la misma fecha.
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Actualización realizada el 22 de abril de 2024, asegurando que las directrices se mantengan alineadas con las normativas vigentes y las mejores prácticas del sector.
- ✓ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial: Revisión y actualización efectuada el 22 de abril de 2024 para reflejar los cambios pertinentes en los procedimientos y regulaciones.
- ✓ Plan de Gestión del Riesgo y Desastres: El documento A-05-D-002 fue actualizado y enviado para su revisión y aprobación el 29 de mayo de 2024.
- ✓ Matriz de Análisis de Factores Internos y Externos del SG-SST: El documento A-04-F-066 fue actualizado y aprobado, proporcionando una herramienta esencial para la evaluación continua del entorno interno y externo que afecta al sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Matriz de Necesidades y Expectativas de Partes Interesadas del SG-SST: Se completó la actualización y aprobación del documento A-04-F-067, el cual es crucial para entender y gestionar las expectativas de las partes interesadas en relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

— Realizar capacitación y acompañamiento del COPASST

Durante el segundo trimestre se realiza acompañamiento al COPASST por el cual se manejó el siguiente cronograma:

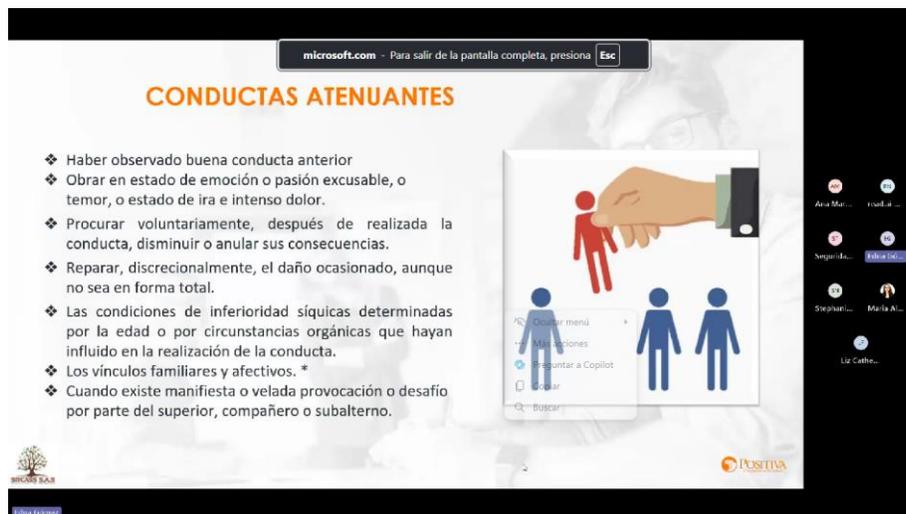
- ✓ Se realizó acompañamiento en la reunión mensual del COPASST el día 2024/04/18, en el cual se realiza la socialización de los indicadores del mes de marzo y se pactan compromisos.
- ✓ Se realizó acompañamiento en la reunión mensual del COPASST el día 2024/05/24, en el cual se realiza la socialización de los indicadores del mes de abril y se pactan compromisos y se realiza investigación de accidente de trabajo.
- ✓ Se realizó acompañamiento en la reunión mensual del COPASST el día 2024/06/27, en el cual se realiza la socialización de los indicadores del mes de mayo y se pactan compromisos y se realiza investigación de accidente de trabajo.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

— *Realizar seguimiento al comité de convivencia laboral y su capacitación (recibir informes)*

Se programa reunión trimestral al cocolo en el mes de julio con el objetivo de recibir el informe del segundo trimestre y hacerles seguimiento a los compromisos pactados en el trimestre y el día 25 de junio se realiza capacitación por medio de la ARL POSITIVA sobre Conocimientos básicos, roles y responsabilidades del Comité de convivencia Labor y los lineamientos.



— *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.*

Se realizaron dos sesiones de inducción con el propósito de compartir información relevante con los funcionarios, contratistas y proveedores de la organización, la primera sesión se llevó a cabo el 19 de marzo de 2024 y estuvo dirigida a funcionarios y contratistas. La agenda incluyó una revisión de las normativas internas, seguridad en el trabajo y responsabilidades contractuales. La segunda sesión, realizada el 26 de abril de 2024, se enfocó en los proveedores, abordando temas del SG-SST.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



— *Reportes de indicadores en ISOLUCION del SG-SST*

Para el segundo trimestre se realizó el reporte en ISOLUCION de los siguientes indicadores del SG-SST:

- ✓ Ausentismo por causa médica (común)
- ✓ Ausentismo por causa médica (laboral)
- ✓ Frecuencia de accidentalidad
- ✓ Severidad de Accidentalidad
- ✓ Actividades desarrolladas según el plan de trabajo de SST.

— *Socializar los resultados y análisis de los indicadores del SG-SST debidamente actualizados.*

El 27 de junio de 2024, se llevó a cabo la reunión mensual del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), donde se realizó la socialización de los indicadores de gestión pertinentes esto con el fin de garantizar la transparencia y el compromiso con la mejora continua en materia de SST.

— *Elaborar Informe de seguimiento al plan de trabajo anual del SG-SST*

Durante el segundo trimestre, se lleva a cabo una gestión detallada de las evidencias relacionadas con las actividades ejecutadas. Este proceso implica la recopilación, revisión y archivo de documentos, datos y otros materiales que sirven como prueba del trabajo realizado Posteriormente, se elabora un reporte mensual que resume estas actividades durante el segundo trimestre.

— *Revisar y actualizar el procedimiento relacionado con la determinación y seguimiento de criterios ambientales y de SST para la adquisición de productos y servicios*

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

Se cuenta con el borrador de la actualización del procedimiento A-05-P-011, adicionalmente se desarrollaron dos reuniones con el grupo de contratos para generar lineamientos con respecto a la actualización del procedimiento llevadas a cabo el 2024/05/17 y 2024/05/29.

— *Realizar seguimiento a la caracterización de las sustancias químicas inventariadas por la SMQB (avances)*

Se llevó a cabo una reunión de seguimiento para evaluar el estado actual del inventario y la caracterización de las sustancias químicas en la Subdirección de metrología Química y biología de (SMQB). El equipo responsable reportó que el inventario de sustancias en el almacén y en el cuarto limpio está completo y actualizado. Sin embargo, el inventario de sustancias en las neveras aún está en proceso.

Detalles de la Reunión:

- ✓ El inventario actualizado permite un manejo eficiente y seguro de las sustancias químicas.
- ✓ Se está trabajando activamente para completar el inventario de las sustancias en las neveras.
- ✓ La caracterización de las sustancias, que incluye la identificación de propiedades físicas y químicas, riesgos potenciales y medidas de seguridad necesarias, está en curso.



— *Realizar exámenes médicos ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro.*

Dando cumplimiento a los requerimientos por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano de funcionarios nuevos y el retiro de funcionarios, se adelantó la gestión,

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

programación y Práctica de las evaluaciones médico-ocupacionales, se gestiona para el segundo trimestre nueve (9) exámenes médicos ocupacionales de ingreso y egreso.

— *Gestionar la publicación de piezas y campañas sobre seguridad y salud en el trabajo con comunicaciones.*

Se socializa a todos los colaboradores del INM por medio de comunicaciones las siguientes piezas informativas y campañas durante el primer trimestre:

- ✓ Informando actividad práctica con los gabinetes contra incendio:



- ✓ Apertura convocatoria al COCOLA:



Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

- ✓ Simulacro en Instituto nacional de Salud con el fin de no causar preocupación:



**Simulacro de Emergencias
Instituto Nacional de Salud**

Seguridad y Salud en el Trabajo informa que, el Instituto Nacional de Salud llevará a cabo un Simulacro de Emergencia por Fuga de Gas Natural el miércoles 17 de abril de 2024. El ejercicio iniciará a las 10:00 h, con una duración aproximada de una hora.

Dado que nuestras instalaciones están cerca de esa entidad, es importante que estén informados sobre la realización de este evento, para evitar preocupaciones o malentendidos innecesarios entre los colaboradores del INM.

Agradecemos su comprensión frente a esta situación. Cualquier duda o inquietud le será atendida en el correo: sgsstinm@inm.gov.co.

¡En el INM tu seguridad es lo más importante!

- ✓ Reglamento de Higiene y Seguridad industrial:



**Reglamento de Higiene y
Seguridad Industrial INM**

Seguridad y Salud en el Trabajo informa que, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial ya se encuentra disponible. Este documento es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos.

Te invitamos a leerlo con atención y a seguir todas las directrices contenidas en él.

[Consúltalo aquí](#)

Cualquier duda o inquietud la puedes enviar al correo: sgsstinm@inm.gov.co, la cual le será atendida por la funcionaria **Sandra Milena Vivescas** (Profesional encargada del SG-SST).

¡Para el INM tu bienestar es prioridad!

- ✓ Política de SST:



**Política de Seguridad
y Salud en el Trabajo**

Estimados colaboradores,

Nos complace comunicar que la Alta Dirección ha reafirmado su compromiso con el cumplimiento de todos los acuerdos, obligaciones y requisitos legales que impactan en la Seguridad y Salud de todos los trabajadores del INM.

Agradecemos su apoyo continuo y su contribución para crear un entorno de trabajo excepcional. Juntos, seguiremos construyendo un futuro más seguro y saludable para todos.

[Lee la Política aquí](#)

¡En el INM los espacios de trabajo son seguros y saludables!

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

✓ Ampliación convocatoria COCOLA:



✓ Infografía COCOLA:



Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

✓ Inscritos COCOLA:



✓ Resultados COCOLA:



✓ Simulacro de emergencias:

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



Simulacro de Emergencias INM

Para estar preparados ante cualquier eventualidad, Seguridad y Salud en el Trabajo informa que llevará a cabo un **Simulacro de Emergencias** en las instalaciones del INM:

- Fecha: Jueves, 06 de junio de 2024
- Hora: 11:15 h a 12:15 h.
- Impacto: La participación de todos es crucial para el éxito de este ejercicio.
- Agradecemos su comprensión y colaboración.

¡El INM trabaja por tu seguridad!

✓ **Semana de la salud:**



¡PREPÁRATE! la
Semana de la
SALUD
COMIENZA HOY

DEL 17 AL 21 DE JUNIO
Únete a nuestras actividades para un estilo de vida más saludable.

Lugar: Auditorio INM - Enfermería INM.

LUNES 17 JUNIO	MARTES 18 JUNIO	MIÉRCOLES 19 JUNIO	JUEVES 20 JUNIO	VIERNES 21 JUNIO
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis cuántico y desintoxicación. • Stad on vacation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Skeich 9:30-12:00h • Análisis cuántico y desintoxicación. • Stad on vacation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Spa corporal y terapia de relajación con stad de accesorios para mascotas. • Donación de sangre cruz roja 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de piel y exfoliación de manos. • Examen de optometría. • Mary Kay 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexología • Stad de cata de café • Mary Kay • Parfay nutrición 9:00 -12:00h

— *Gestionar el desarrollo de simulacro en atención de emergencias*

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

El simulacro se llevó a cabo el 6 de junio de 2024 el cual fue simulado un sismo y se realizó un control de derrame de sustancias químicas.



— *Actualizar y Acompañar el seguimiento al programa de Inspecciones.*

Durante el segundo trimestre, se ha llevado a cabo un proceso de apoyo y acompañamiento en las inspecciones locativas, así como en la elaboración de los informes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se prevé que, para la primera semana de julio, el Copasst entregará un informe detallado de los hallazgos y recomendaciones resultantes de estas inspecciones.

— *Gestionar la ejecución del Cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST*

Durante el segundo trimestre se realiza las siguientes capacitaciones de acuerdo con lo establecido en el cronograma:

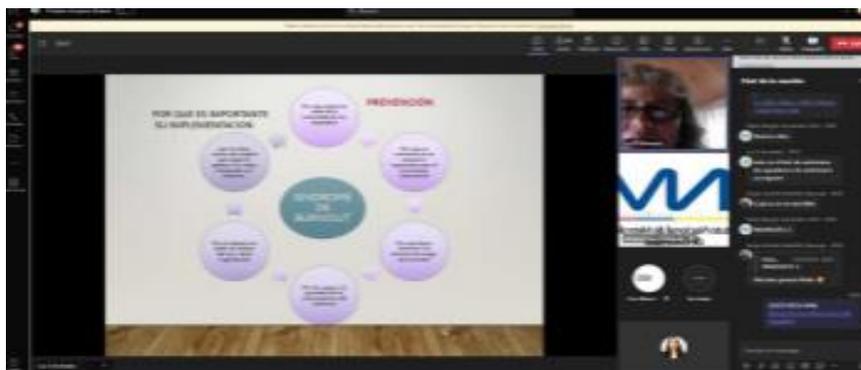
- ✓ Se realiza capacitación teórico Práctica de Manejo de gabinetes contra incendio el día 2024/04/04 dirigida a la brigada de emergencias.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



- ✓ Se realiza capacitación virtual sobre Síndrome de Bournot el día 2024/04/22 dirigida a todo el INM.



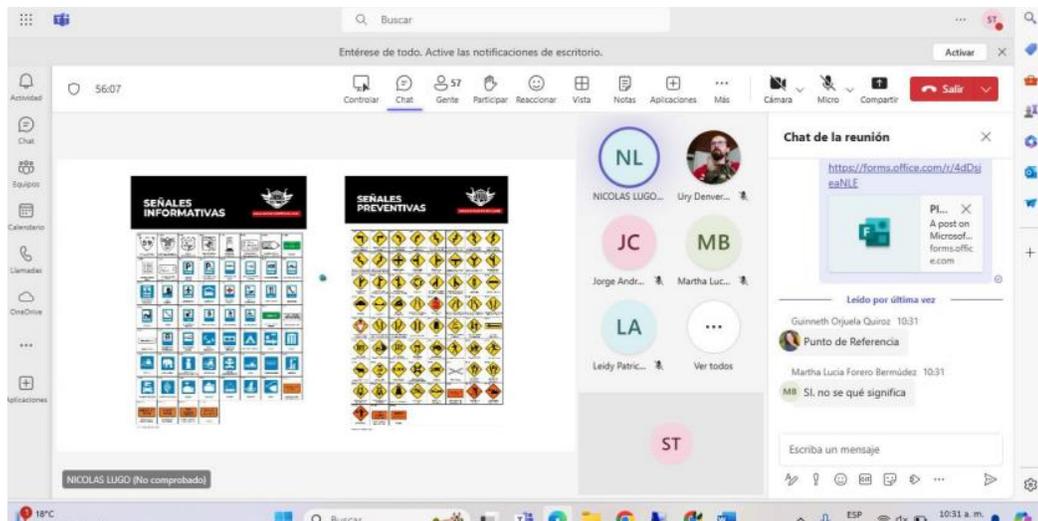
- ✓ Se realiza capacitación virtual sobre Riesgo biológico el 2024/04/23 dirigida a todo el INM.



Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

- ✓ Se realiza capacitación virtual sobre Normatividad de tránsito y velocidad segura el 2024/05/06 dirigida a todo el INM.



- ✓ Se realiza campaña sobre Prevención del cáncer de seno y próstata el 2024/06/20.



Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General

- ✓ Se realiza campaña sobre Prevención de sustancias psicoactivas el 2024/06/18 dirigido a todo el INM.



- ✓ Se realiza taller de nutrición (parfait) dirigido a todo el INM el 2024/06/21.



- *Realizar seguimiento al etiquetado de sustancias químicas de acuerdo con la normatividad legal vigente y procedimientos internos.*

Se realizó visita de seguimiento por parte del SG-SST y SGA a los encargados de almacén de sustancias químicas el 20 de abril de 2024.

- *Seguimiento a las inspecciones preoperacionales de los vehículos del INM.*

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

Se realizó seguimiento a las inspecciones diarias preoperacionales de los vehículos propios del INM gestionadas por parte de los funcionarios que tienen el cargo de conductores mecánicos durante el segundo trimestre y se realiza el reporte del PESV.

— Formalización y reporte de indicadores del PESV

Se realizó en ISOLUCIÓN el reporte de los siguientes indicadores para el segundo trimestre:

- ✓ Cobertura plan de formación en seguridad vial CPF PESV.
- ✓ Cumplimiento de actividades plan anual PESV: CPlanPESV.
- ✓ Cumplimiento Metas PESV: CMPESV
- ✓ Cumplimiento plan de formación en seguridad vial: CPFSV.
- ✓ Cumplimiento plan mantenimiento preventivo de vehículos: CPMVh.
- ✓ Inspecciones Diarias Preoperacionales: IDP.
- ✓ Tasa de Sinistros viales por nivel de pérdida. TSV(n).
- ✓ % Exceso Jornadas Laborales Conductores: %EJLC.

— Realizar actividades tendientes a Promocionar la Salud (Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo)

Se gestiona la semana de la salud del 17 al 21 de junio dirigido a todos los colaboradores del INM con el fin de promover el bienestar y la conciencia sobre temas de salud entre los colaboradores se manejó el siguiente cronograma:

- ✓ Día 17 y 18 junio Análisis cuántico y desintoxicación Stan on vacation
- ✓ Día 19 junio spa corporal y terapia de relajación con Stan de accesorios para mascotas, donación de sangre Cruz roja.
- ✓ Día 20 junio Diagnóstico de piel y exfoliación de manos y examen de optometría
- ✓ Día 21 junio Reflexología Stan de cata de café y Mary Kay.



Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaria General



— Resultados:

- ✓ Los indicadores de accidentalidad y enfermedades laborales se mantienen en 3%, dado que se presentaron tres accidentes de trabajo en el INM durante el segundo trimestre.
- ✓ No se presentaron casos de calificación de enfermedad laboral de los colaboradores del INM que están afiliados a la ARL POSITIVA.
- ✓ La implementación efectiva del SGSST ha demostrado ser un factor determinante en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. La participación de los colaboradores no solo optimiza la eficacia del sistema, sino que también promueve el bienestar general y la productividad de la entidad. Es imperativo continuar con las estrategias de mejora para asegurar la sostenibilidad y el éxito del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

— Conclusiones_ SG-SST.

De acuerdo con lo establecido en el plan de trabajo 2024, para el II trimestre se avanzó un 52.52% en las actividades programadas para el año (73/139), y se le dio cumplimiento al 100% de las actividades programadas para el primer trimestre (38/38), teniendo en cuenta que se realizaron cuatro Acompañamientos al COPASST, tres reportes mensuales de los indicadores y una reinducción, de acuerdo a esta información las actividades establecidas para el trimestre estarían dando cumplimiento a el porcentaje establecido en el plan de trabajo como se describe en la siguiente tabla:

ACTIVIDADES A DAR CUMPLIMIENTO POR MES	Número de actividades programadas por mes a lo largo del año	12	12	14
NUMERO DE ACTIVIDADES CUMPLIDAS POR MES	Número de actividades ejecutadas por mes a lo largo del año	12	12	14
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO POR MES	Número de actividades programadas por mes a lo largo del año	100,00%	100,00%	100,00%
TOTAL, A DAR CUMPLIMIENTO EL PLAN DE TRABAJO ANUAL POR TRIMESTRE	Porcentaje de cumplimiento por trimestre planificado (Relación actividades planificadas-Porcentaje total)	27,34%		
TOTAL, DE PORCENTAJE CUMPLIDO POR TRIMESTRE	Porcentajes de cumplimiento Relación actividades ejecutadas- Porcentaje Total)	27,34%		

4. CONCLUSIONES

En relación con la ejecución de las actividades del plan estratégico de talento humano se puede concluir que:

- Actualmente el INM cuenta con (22) vacantes definitivas, de las cuales (2) se encuentran en proceso de nombramiento, (1) esta reportado en OPEC, (11) tienen solicitud de estudio de equivalencia, (5) se encuentran en solicitud de uso de lista y (3) se reportaron en el concurso de nación 6 del 2024.

Plan Estratégico de Talento Humano_ II Trimestre 2024

Secretaría General

- Durante el primer semestre del 2024 se llevó a cabo la ejecución de 14 actividades del plan de bienestar que dieron cumplimiento a lo programado para este período. Asimismo, se evidenció que el 72 % aprox. de las y los servidores públicos tomó el día de la familia, a lo cual le siguió en orden descendente la cantidad de días y medios días remunerados por el día del cumpleaños, uso de la bicicleta, medio día de la metrología y la evaluación de desempeño laboral sobresaliente.
- En el primer semestre de 2024 se cumplieron al 100% las 34 temáticas programadas del Plan Institucional de Capacitación, destacando capacitaciones en derecho de petición, derechos humanos, evaluación de desempeño laboral, producción y consumo sostenible, equidad de género, contratación estatal, redacción empresarial, tienda virtual y SECOP II, y lenguajes claros e inclusivos, entre otras.
- Con la ejecución de actividades del plan anual de trabajo de SST tal como fue la semana de la salud se logró impactar en nuestros colaboradores en temas tan importantes como son hábitos de vida saludables, prevención de enfermedades, recomendaciones, cuidado de nuestro cuerpo, además de aprender a cuidar nuestra salud los espacios presentados en las diferentes campañas permitieron salir de la rutina del día a día y divertirse todo lo cual contribuye en la reducción de enfermedades comunes y laborales, en nuestro bienestar emocional, psicológico y social y en un estado físico óptimo para realizar no solo las actividades propias de la vida laboral sino las de nuestra vida diaria.

5. ANEXOS

 [Evidencias Planes Institucionales](#)

Elaboró:

Sandra M. Viviescas V.

Profesional Universitario

María Alejandra Ardila

Contratista

María Paula Rodríguez V.

Contratista

Alba Yaneth Niño Quintero

Técnico Administrativo

Jesika A. Zapata P.

Profesional Universitario

Apoyo:

Omar E. Mejía V.

Profesional Especializado

Fecha:

2024-07-10