

INFORME FINAL

Plan Estratégico de Talento Humano

2024

SECRETARIA GENERAL

Bogotá D.C.

Fecha (2025-01-10)

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN:	3
2. ALCANCE:	3
3. PLANES TEMATICOS:	4
3.1 PLAN ANUAL DE VACANTES:	4
3.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO:	8
3.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:	10
3.4 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:	18
3.5 PLAN DE SEGUIRIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	24
4. CONCLUSIONES GENERALES:	40
5. ANEXOS:	40

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 al cierre de la vigencia 2024.

2. ALCANCE:

El presente informe consolida los resultados en las temáticas descritas en el punto anterior y corresponden al cierre de la vigencia 2024.

CIERRE RESULTADOS PLANES INSTITUCIONALES GTH

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024 con corte al 31 de diciembre presenta una ejecución del **87,66%**. Este porcentaje representa el promedio simple de los porcentajes de ejecución de los principales planes que se incluyeron en las diferentes iniciativas en la etapa de planeación.

Nombre del Plan	% de Ejecución
Plan Anual de Vacantes	71,4
Plan de previsión de Recurso Humano	70,0
Plan Institucional de Capacitación	99,6
Plan de Bienestar Laboral e Incentivos	98,0
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	99,3

El Plan Estratégico de Talento durante la vigencia 2024, surtió 2 actualizaciones, llegando al final del año a su Versión 3.

-Versión 1- Aprobación inicial- 2024-01-31

-Versión 2-Se incluye el Plan de Gestión del Conocimiento e Innovación -2024-04-22

-Versión 3-Modificaciones en los Cronogramas del PIC, PBLI y PGSST- 2024-11-08

3. PLANES TEMATICOS:

3.1 PLAN ANUAL DE VACANTES:

- *Vacantes definitivas a inicio de la vigencia: 28 vacantes*
- *Vacantes provisionadas al cierre de la vigencia: 20 vacantes.*

De acuerdo con el informe presentado al Coordinador del Grupo Interno de Talento Humano con corte a 31 de diciembre de 2024, el 17.42% de los empleos que corresponden al sistema de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva. A continuación, se detallan las vacantes por dependencia:

DEPENDENCIA	VACANTES DEFINITIVAS
SUB. METROLOGIA FISICA	8
SUB. M. QUIM. Y BIOLOGIA	1
SUB. SERV. M. Y R.C.C.	4
SECRETARIA GENERAL	4
OFICINA A. PLANEACIÓN	3
OFICINA DE I.D.T.	2
OFICINA DE CONTROL INT.	1
TOTAL	23

De las vacantes relacionadas, se encuentran: 3 en el proceso de concurso Nación 6; 7 con autorización de uso de lista; 4 provistos a través de la figura de encargo; 3 provistos con provisional y 1 en proceso de provisión con nombramiento en provisionalidad; e en solicitud de estudio de equivalencia; y 2 sin equivalencia no provistos.

A continuación, se detalla la situación de los empleos en vacancia definitiva:

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	SITUACION ADMINISTRATIVA	NOMBRE DEL SERVIDOR	SITUACION ACTUAL	OBSERVACIONES
S.M.F.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-22 (E)	EN ENCARGO	JUAN ALBERTO ARIAS PRIETO	AUTORIZACIÓN USO DE LISTA	NOMBRAMIENTO DEL ELEGIBLE DANIEL CONTRERAS NIÑO PRORROGA AUTORIZADA MARZO 11 DE 2025
S.M.F.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20 (E)	EN ENCARGO	LEONOR GÓMEZ BARRERA	SIN EQUIVALENCIA - PROVISTO EN ENCARGO	
S.M.F.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18 (E)	EN ENCARGO	ALEXANDER MARTINEZ LOPEZ	SIN EQUIVALENCIA - PROVISTO EN ENCARGO	
S.M.F.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	NO PROVISTO		AUTORIZACIÓN USO DE LISTA	NOMBRAMIENTO DEL ELEGIBLE MAURICIO SACHICA A. PRORROGA AUTORIZADA ENERO 13 DE 2025
S.M.F.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 -09	NO PROVISTO		SOLICITUD ESTUDIO DE EQUIVALENCIA	
S.M.F.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 -09	NO PROVISTO		SOLICITUD ESTUDIO DE EQUIVALENCIA	
S.M.F.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 -03	NO PROVISTO		AUTORIZACIÓN USO DE LISTA	NOMBRAMIENTO DEL ELEGIBLE JHOJAN ENRIQUE GARCIA. PRORROGA AUTORIZADA ENERO 13 DE 2025
S.M.F.	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	NO PROVISTO		SIN EQUIVALENCIA - NO PROVISTO	CON ESTUDIO DE ENCARGO DECLARADO DESIERTO

S.M.Q.B	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	PROVISIONAL	CRISTIAN ALFREDO PAREDES	SIN EQUIVALENCIA - PROVISTO PROVISIONAL	
S.S.M.R.C.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	EN ENCARGO	FABIAN YEBRAIL NIÑO QUINTERO	SIN EQUIVALENCIA - PROVISTO EN ENCARGO	
S.S.M.R.C.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	NO PROVISTO		EN CONCURSO NACION 6	
S.S.M.R.C.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	NO PROVISTO		SIN EQUIVALENCIA - NO PROVISTO	
S.S.M.R.C.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	PROVISIONAL	NIDIA MARGOTH HERNANDEZ ORTIZ	SIN EQUIVALENCIA - PROVISTO EN ENCARGO	
SEC. GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	NO PROVISTO		AUTORIZACIÓN USO DE LISTA	NOMBRAMIENTO DEL ELEGIBLE MARIA XIMENA CUBIDES AMAYA (ELEGIBLE NO ACEPTÓ EL NOMBRAMIENTO)
SEC. GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	NO PROVISTO		SOLICITUD ESTUDIO DE EQUIVALENCIA	
SEC. GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	PROVISIONAL	CAROLINA RODRIGUEZ	AUTORIZACIÓN USO DE LISTA	NOMBRAMIENTO DEL ELEGIBLE JOAN MANUEL ARISTIZABAL PRORROGA AUTORIZADA ENERO 13 DE 2025
SEC. GENERAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	NO PROVISTO		AUTORIZACIÓN USO DE LISTA	NOMBRAMIENTO EN TRÁMITE DE LA ELEGIBLE PAULA ALEJANDRA OVIEDO

O.A.P.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12	PROVISIONAL	LUIS ANGEL MAESTRE	SIN EQUIVALENCIA - PROVISTO PROVISIONAL	
O.A.P.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	NO PROVISTO		EN CONCURSO NACIÓN 6	
O.A.P.	TECNICO OPERATIVO 3132-13	NO PROVISTO		EN CONCURSO NACIÓN 6	
O.I.D.T.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	PROVISIONAL	JOSE EDUIN CULMA CAVIEDES	SIN EQUIVALENCIA - PROVISTO PROVISIONAL	
O.I.D.T.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	NO PROVISTO		SIN EQUIVALENCIA - PARA PROVISION CON PROVISIONAL	CON ESTUDIO DE ENCARGO DECLARADO DESIERTO
O.C.I.	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	NO PROVISTO		AUTORIZACIÓN USO DE LISTA	NOMBRAMIENTO EN TRÁMITE DE LA ELEGIBLE LEIDY LILIANA RIOS

Adicionalmente, se cuentan en la planta de personal nueve empleos que se encuentran en vacancia temporal, los cuales se relacionan a continuación:

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN	NÚMERO DE EMPLEOS	TITULAR	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	1	LEONOR GÓMEZ BARRERA	PROVISTO PROVISIONAL
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	1	JESIKA ANDREA ZAPATA P.	EN ENCARGO
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-07	1	ALEXANDER MARTINEZ	NO PROVISTO
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	1	JUAN ALBERTO ARIAS	NO PROVISTO
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	1	FABIAN Y. NIÑO	NO PROVISTO
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	1	ANDRES FELIPE GONZALEZ P.	NO PROVISTO
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	1	KAREN ALEJANDRA CHITIVA	EN ENCARGO
ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA 4210-15	1	DIANA CAROLINA GALINDO	TRAMITE NOMBRAMIENTO CON PROVISIONAL
ASISTENCIAL	SECRETARIO 4178 - 08	1	JAIME ANDRES ROZO	PROVISTO PROVISIONAL

3.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO:

Respecto de las actividades planeadas de Previsión, se cierra la vigencia, con los siguientes avances:

➤ **I Trimestre:**

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.

➤ **III Trimestre:**

A partir de este periodo, se orienta esta temática a los avances en el proceso de Formalización del empleo. Al respecto, durante el mes de julio, y con el propósito de dar continuidad al proceso, el INM solicitó al DAFP formalmente la designación de Asesor con quien se permita adelantar mesas de trabajo en el proceso de formalización del empleo público en equidad. En respuesta a esta solicitud el DAFP delegó al Profesional Gilbert Alexander González Mur para el acompañamiento correspondiente, a través del Radicado No. 20244000483631 del 2024-07-25.

En el mes de agosto se cuenta con el siguiente avance: En el marco del proceso de formalización laboral, el INM realizó el informe de la formalización del empleo público en cumplimiento del artículo 82 de la ley 2294 de 2023 –PND-, sentencias judiciales y circulares vigentes solicitado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo mediante comunicación identificada con el radicado 20244000487391 de MinCIT.

El 6 de agosto de 2024 se adelantó mesa técnica con el asesor asignado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en donde se realizó la contextualización del proyecto y la entrega de una copia de los documentos y anexos realizados y aprobados por la Entidad, como parte del paso 1 establecido en la Circular Conjunta 100-011 de 2023 del DAFP. Se continuó con el paso 2 de la mencionada circular, al realizar nuevamente mediante comunicación identificada con el radicado 1-2024-029866 del 9 de agosto de 2024, solicitud de aval y autorización de la cabeza del Sector de Comercio, Industria y Turismo para el inicio del trámite de creación de empleos de carácter temporal producto del proceso de formalización laboral, el cual debe suscribirse y refrendarse por el señor ministro Dr. Luis Carlos Reyes Hernández.

El 19 de septiembre, se lleva cabo reunión con el funcionario enlace técnico del DAFP, en la cual se trató de atender los compromisos asumidos por los secretarios generales de cada sector administrativo que habían sido definidos en la reunión celebrada el día 12 de septiembre de 2024, y también en aras de verificar avances y cuellos de botella frente a los procesos de modificación de planta y estructura que se encuentren adelantando las entidades que integran este sector. También se realizó la consolidación de los valores y estadísticas de los contratos de prestación de servicios suscritos en el INM, para las vigencias 2021-2022-2023 y 2024. El 25 de septiembre se consolidó el Balance de Formalización del Empleo en la Rama Ejecutiva INM solicitado por MinCIT, diligenciando la respectiva matriz (en Excel) de la información relacionada con Formalización del Empleo, atendiendo la petición elevada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El 27 de septiembre se realizó sesión de mesa técnica de trabajo en el DAFP, para retroalimentar las observaciones del estudio técnico, con ocasión a la creación de la planta temporal de personal del INM.

➤ **IV- Trimestre:**

Durante el periodo, se avanzó en lo siguiente. Frente al marco de realizar los ajustes y actualizaciones solicitadas frente a la propuesta que contiene el análisis de los componentes técnicos y presupuestales de la organización frente a la Formalización del Empleo Público en Equidad, se adelantó la actualización de los documentos con base en las observaciones presentadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de los Documentos enviados en sus versiones ajustadas. De otra parte, se adelantó respuesta a través de correo electrónico a las observaciones presentadas por ASEMEXT respecto de la propuesta de Formalización del Empleo Público en Equidad presentada por el INM.

3.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:

La gestión durante la vigencia, muestra:

- *Actividades Planeadas: 70 Capacitaciones*
- *Actividades ejecutadas: 69 Capacitaciones (98,57%)*

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 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.

Adicionalmente, es importante señalar que, si bien en el Plan Institucional de Capacitaciones se establecieron en un principio 76 actividades para la vigencia 2024, durante la misma dicho plan tuvo algunas modificaciones como se evidencia a continuación:

Eje Temático	Área de Conocimiento	Tema	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
Paz total y derechos humanos	Cultura de la paz y derechos humanos	Curso Básico de derechos humanos	1	0	0	0
	Participación ciudadana y atención al ciudadano	Política de atención al ciudadano	0	1	0	0
		Oficina de relación con el ciudadano	0	1	0	0
		Tratamiento PQRS	0	0	0	1
Territorio vida y ambiente	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	según programación ambiental	1	0	1	0
	Educación ambiental, territorio y recursos naturales	según programación ambiental	0	1	0	1
Mujeres inclusión y diversidad	Enfoque de género	Curso Escuela de Mujeres y Hombres Construyendo Equidad (virtual)	1	0	0	0
	Diversidad e inclusión	Lenguaje Inclusivo (o curso de discapacidad)	0	1	0	0
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 - Herramientas tecnológicas	Servidor Público 4.0	1	0	1	0
		Ofimática - Suite Microsoft 365	0	0	1	0
		Isolución - Manejo general de la herramienta	0	1	0	0
		Pantalla Interactiva ONE SCREEN	0	1	0	0
		Aplicativo SGDEA	0	1	0	0
		Herramienta GLPI	0	1	0	0
		Aplicativos de talento humano surdo	0	1	0	0
	Formación Sistemas tecnológicos especializados	Capacitación Sistema de Climatización (Aplicativo Metasys)	0	0	0	1
		FORTINET -Manejo en las plataformas licenciadas en el INM	0	0	0	1
		VEEAM BACKUP	1	0	0	0
		Active Directory	0	0	1	0
	Seguridad de la Información y transformación digital	Seguridad de la Información en el INM	0	0	1	0
		MSPI (Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información)	0	1	0	0
	Analítica de datos	PoWert BI y política de analítica de datos	0	0	1	0

Probidad ética e identidad de lo público	Rendición de cuentas	Política de Rendición de Cuentas	1	0	1	0	
	Transparencia y acceso a la información	Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública	0	1	0	0	
	Cultura de Integridad y lucha contra la corrupción	Posibles actos de corrupción	1	0	1	0	
	Control Interno disciplinario	Control Interno disciplinario	0	0	1	0	
	Prevención del daño antijurídico	Contrato realidad		1	0	0	0
		Motivación de actos administrativos		0	1	0	0
		Derecho de petición		0	1	0	0
Adecuada manipulación de instrumentos en laboratorios (responsabilidad en la que se incurre)			0	0	0	1	
	Responsabilidad en trámites precontractuales		0	0	0	1	
Habilidad s y competen cias	Habilidades Blandas (competencias comportamentales)	Liderazgo y prospectiva	0	0	0	1	
		Comunicación asertiva - escucha activa	0	1	0	0	
		Resolución de Conflictos	0	1	0	0	
		Trabajo colaborativo	0	0	1	0	
		Gestión del tiempo	0	0	1	0	
	Gestión documental y redacción de textos	Lenguaje claro / Redacción de Textos	0	1	0	0	
		Archivo y gestión documental	0	0	0	1	
		Gestión de procedimientos - Introducción a la gestión documental	0	1	0	0	
	Gestión Contractual	Supervisión de contratos (roles y responsabilidades)	1	0	1	0	
		SECOP II y tienda virtual	0	1	0	0	
		Principios de Contratación Estatal	1	0	0	0	
		Estudios previos (Análisis del sector)	0	0	0	1	
	Actualización tributaria, presupuesto y módulos SIIF	Actualización tributaria y presupuesto	0	0	1	0	
		Capacitación en Módulos de SIIF	0	0	1	0	
	Sistema de Gestión de Calidad	Elaboración de documentos - Estructura general	0	1	0	0	

	Gestión de Proyectos	0	1	0	0	
	Gestión de Riesgos	0	1	0	0	
	Construcción de Indicadores de Proceso	0	1	0	0	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Políticas de MIPG	0	0	1	0	
Administración Pública	Estado colombiano	0	0	0	1	
Herramientas para análisis de hallazgos	Herramientas para el análisis de hallazgos y elaboración de planes de mejora.	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)	Contexto Internacional INM - Gestión QSTF SIM	1	0	0	0	
	Capacitaciones de I+D+i /ACTI - Gestión de conocimiento como centro de Investigación	1	0	1	0	
Cursos Núcleo Básicos oferta de Servicios Metrológicos	Norma NTC-ISO 17043:2023 Requisitos Técnicos y Métodos estadísticos	1	0	0	1	
Cursos Núcleo Técnico oferta de Servicios Metrológicos		0	0	0	1	
Otros requerimientos técnicos	Pasantías o Entrenamiento en calibraciones en los diferentes Laboratorios	0	0	0	1	
	ISO 17034:2017	0	0	0	1	
	Auditor Interno ISO/IEC 17043:2023	0	0	0	1	
Normatividad vigente de Talento Humano	Comisión de personal	1	0	0	0	
	Evaluación de desempeño	1	0	0	0	
	Normatividad de Talento Humano - Empleo Público	0	1	0	0	
Comunicación: Presentaciones de alto impacto y reuniones efectivas	Reuniones efectivas	0	0	0	1	
	Presentaciones efectivas	0	0	0	1	
	Presentaciones de alto Impacto	0	0	0	1	
	Storytelling	0	0	0	1	
SGSST	Capacitaciones del SG-SST	Reporte trimestral según cronograma de SST	0	0	0	2
Subtotal		15	23	16	22	
Total		76				

Nota: (Las actividades señaladas en color naranja son las eliminadas a lo largo de la vigencia y la actividad señala en color azul es la que no fue ejecutada.)

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 que también se solicitó su actualización acorde a la imagen institucional al área de comunicaciones.

La jornada de Inducción Institucional se realizó a veinte (20) servidores públicos posesionados durante la vigencia 2024, impactando al 90% de la población objetivo.

DATOS	
ASISTENTES	20 personas
OBJETIVO	20 personas
INDICADOR %	100%
APROBARON	18 personas
PERDIERON	0 personas
NO PRESENTARON	2 personas
INDICADOR %	90%

— INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

✓ INDICADORES DE COBERTURA:

En la vigencia 2024 se abordaron treinta (30) temáticas de capacitación incluidas en el Plan Institucional de Capacitación 2024, en las cuales se contó con mil ochocientos catorce (1814) participaciones y se citaron cinco mil seiscientos veintitrés (5623) personas.

Considerando lo anterior, se evidencia que en la pasada vigencia hubo una cobertura del 32% de la población objetivo, fortaleciendo así los conocimientos de los servidores

públicos que asistieron a cada capacitación y que recibieron las diferentes piezas de socialización.

OBJETIVO 5623 personas

INDICADOR 32%



De conformidad con lo anterior, el Grupo de Gestión del Talento Humano realiza invitaciones previas a los eventos, socialización y agendamiento por calendario de Outlook para cada uno de los convocados.

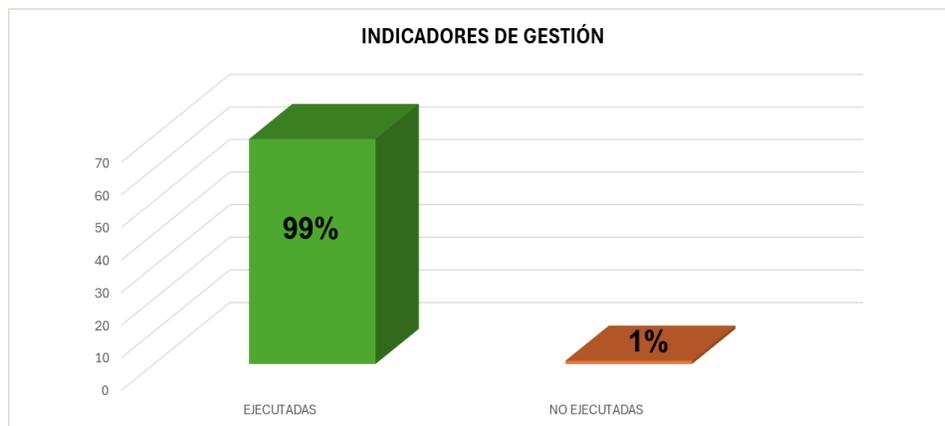
✓ **INDICADORES DE GESTIÓN:**

NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS / NÚMERO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS*100%

En atención a lo anteriormente mencionado y teniendo en cuenta que, para la vigencia 2024 dentro del Plan Institucional de Capacitaciones se planeó en un inicio con un total de 76 actividades, sin embargo, en el transcurso de la vigencia y debido a diversas situaciones administrativas, se modificó el mismo y dichas modificaciones fueron aprobadas en reuniones del CIGD, por lo anterior, para el cuarto trimestre del año 2024 el Plan Institucional de Capacitaciones quedó con 70 actividades programadas para toda la vigencia, de las cuales fueron ejecutadas 69 y por ausencia de recursos en el trimestre no se realizó la siguiente capacitación:

- ✓ **Eje temático:** Transformación digital y cibercultura, **Área de conocimiento:** Formación Sistemas tecnológicos especializados, **Capacitación:** Capacitación Sistema de Climatización (Aplicativo Metasys).

TOTAL, CAPACITACIONES	EJECUTADAS	NO EJECUTADAS
70	69	1
100%	99%	1%



RESULTADOS:

- ✓ Durante la vigencia 2024 se llevó a cabo la ejecución de 30 temáticas, es decir, 70 capacitaciones y/o socializaciones, dando cumplimiento al 90% de lo programado para este periodo, ya que por ausencia de recursos en el trimestre no se realizó la siguiente capacitación:
 - **Eje temático:** Transformación digital y cibercultura, **Área de conocimiento:** Formación Sistemas tecnológicos especializados, **Capacitación:** Capacitación Sistema de Climatización (Aplicativo Metasys).
- ✓ Dentro de las temáticas desarrolladas para esta vigencia se encuentran: Capacitaciones en eficiencia, FORTINET –Manejo en las plataformas licenciadas en el INM, capacitación en adecuada manipulación de instrumentos en laboratorios, en responsabilidad en trámites precontractuales y contractuales, liderazgo y prospectiva, archivo y gestión documental, entre otras.

- ✓ Plan Institucional de Capacitaciones se planeó en un inicio con un total de 76 actividades, sin embargo, en el transcurso de la vigencia y debido a diversas situaciones administrativas, se modificó el mismo y dichas modificaciones fueron aprobadas en reuniones del CIGD, por lo anterior, para el cuarto trimestre del año 2024 el Plan Institucional de Capacitaciones quedó con 70 actividades programadas para toda la vigencia, de las cuales se ejecutaron el 99%.

PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN:

Consistió en una apuesta aprobada por el CIGD de sesión del 22 de abril de 2024, con un plan de acción en el marco del EATC, cuyos miembros actuaron en un rol de catalizador. Dentro de su principal acción, para el segundo semestre del año por medio de la Circular interna No. 015 del 03 de julio de 2024 fue aprobada y comunicada la implementación de la estrategia llamada "Rueda del saber", que consistía en que cada dependencia debía realizar al menos una actividad de transferencia del conocimiento durante el segundo semestre de 2024. Dicha actividad fue desarrollada como se expone a continuación:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - RUEDA DEL SABER 2024						
SUBDIRECCIÓN /ÁREA	TEMA	EXPOSITOR	FECHA	DURACIÓN	PARTICIPANTES	CONVOCADOS
SMF	ESTADO DEL ARTE DE ACÚSTICA	MARIA FERNANDA ARIZA PALACIOS	15/10/2024	2	20	80
OAP	LOOP - APLICACIÓN TABLERO COLABORATIVO	YESID JAVIER PINEDA LIZARAZO	13/11/2024	1	36	217
OIDT	FUNCIONES OIDT	JOSE EDUIN CULMA CAVIEDES	03/12/2024	1	27	217
SSMRC	USO Y APROPIACIÓN DEL PLANNER	SEBASTIAN GIL HERRERA	05/12/2024	1	23	217

SMQB	GESTIÓN TECNOLÓGICA, HOJA DE RUTA TECNOLÓGICA E INVESTIGACIÓN	JORGE ANDRES VALENCIA CHONA	10/12/2024	1	19	217
SMQB	REDACCIÓN Y ANÁLISIS DE HALLAZGOS DE AUDITORIA	MARIA MERCEDES ARIAS CORTÉS Y DAISY JANNETH VASQUEZ ACOSTA	17/12/2024	1	29	217

3.4 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:

- El PBLI – 2024, ejecutó el **100%** de los recursos asignados.
- Ejecutó: **98%** de las actividades programadas.

El PBLI – 2024 estaba conformado por dos programas; el Programa de Bienestar y el Programa de Incentivos. En el primero, se ejecutó a partir de los siguientes ejes:

➤ Eje Equilibrio psicosocial:

Este Eje está integrado por tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y calidad de vida laboral, para la ejecución de actividades en los diferentes componentes se presupuestaron recursos por valor de \$81.676.694, =

En el componente de **Factores psicosociales** la actividad de Salario Emocional se aprobaron diferentes formas de incentivar a los servidores públicos mediante el uso de tiempo remunerado como resultados de diferentes actividades, tales como: uso de la bicicleta, celebración día de cumpleaños, disfrute de un día en familia, reconocimiento por evaluación de desempeño sobresaliente, entre otros. A continuación, se presenta la estadística de funcionarios beneficiados por esta actividad en el transcurso del año:

Uso de la bicicleta	Día de la familia	Día del cumpleaños	Evaluación de desempeño	Día de la metrología	TOTAL
51	150	61	36	49	347

Con relación a la actividad Eventos artísticos, culturales y celebraciones especiales se realizaron los siguientes eventos:

Evento	Inversión
Celebración Día de la Mujer	Aporte de la Dirección
Celebración Día del Hombre	Aporte C.C. Compensar
Celebración Día del Niño	\$3.580.800=
Celebración Día de la Madre	\$9.365.026=
Celebración Día de la Metrología	\$14.536.600=
Celebración Día del Padre	\$6.770.420=
Celebración Día del Servidor Público	\$15.789.733=
Celebración Día del Amor y la Amistad	\$5.283.476=
Celebración Día Dulce	\$3.172.374=

Celebración Cierre de Gestión	\$6.988.800=
Celebración Novenas Navideñas	Aporte de todas las dependencias

Sobre la actividad Olimpiadas deportivas – INM, programadas para el primer semestre se informa que esta actividad fue eliminada del PBLI – 2024, en razón a la imposibilidad de reprogramarla para el segundo semestre del año porque los servidores se encontraban participando en los Juegos de Integración que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública de manera anual.

En el componente **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral** se incluyeron actividades relacionadas con el acceso a horario laboral flexible; teletrabajo y trabajo en casa; y, actividades dirigidas a la niñez y disfrute en familia. En lo que corresponde a las solicitudes de horario flexible, se recibieron y tramitaron durante la vigencia diecisiete solicitudes las cuales fueron aprobadas. Cabe aclarar que en el mes de diciembre la Dirección General expidió la Resolución No. 455 de 2024, “Por la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo, horario flexible y se adopta un sistema de ingreso biométrico en el Instituto Nacional de Metrología” donde se definen dos modalidades de horario flexible a los que podrán acceder los servidores del INM, a partir de la expedición de dicho acto administrativo.

Sobre el teletrabajo la Dirección General expidió la Resolución No. 495 de diciembre 30 de 2024, “Por la cual se adopta la Política Interna de Teletrabajo en el Instituto Nacional de Metrología de Colombia – INM – y se dictan otras disposiciones”. Adicionalmente, se ha mantenido durante la vigencia 2024, la posibilidad de organizar turnos de trabajo en casa por parte de los servidores de planta con la autorización de los Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo y superior inmediato, atendiendo la disposiciones y medidas adoptadas por la Alcaldía de Bogotá en lo relacionado con el racionamiento y uso eficiente del agua.

De otra parte, las actividades dirigidas a la niñez y disfrute en familia se programó en el primer semestre del año actividades dirigidas a los niños de los servidores de planta en el marco de las Vacaciones Recreativas con una inversión de \$12.597.779=. Durante el segundo semestre se entregaron a los hijos de los funcionarios entre los 3 y 12 años obsequios aportados por la Caja de Compensación Compensar: alcancías y dulces en el marco de la Celebración del Día Dulce y panderetas en la Celebración de las novenas navideñas.

En el componente **Calidad de vida laboral** se programaron actividades tales como: celebración del Día del Servidor Público en el cual se realizó entrega de bonos y refrigerios a los empleados de planta, con una inversión de \$15.789.733. Sobre el sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público se entregó en el marco

de las festividades de fin de año incentivos relacionados con la entrega de morrales institucionales y víveres para el disfrute en familia, con una inversión de \$18.230.521=. Adicionalmente, la Dirección General expidió la Resolución No. 492 de diciembre 27 de 2024, "Por la cual se reconocen unos incentivos no pecuniarios al mejor Gerente público, mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción y a los mejores servidores de carrera administrativa del Instituto Nacional de Metrología por la vigencia 2023"

En lo relacionado con las Actividades de liderazgo, mentoría y gestión de cambio, se realizó la Medición del Clima Laboral, actividad contratada con la Caja de Compensación Compensar en la cual se invirtieron \$6.692.000=. Los resultados de la actividad se presentaron al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y posteriormente se realizó socialización con cada una de las dependencias. La entidad contratada presentó una propuesta para intervenir los aspectos más relevantes relacionados con la medición del clima laboral, dirigida a los líderes en general, la cual se sugiere sea revisada e incluida en la planeación del PBLI para la vigencia 2025.

➤ **Eje Salud Mental**

El Eje de Salud Mental cuenta con dos componentes: **higiene mental y sicosocial** y **prevención de nuevos riesgos a la salud**. En el primer componente se realizó un Evento de Caminata Ecología y contacto con el medio ambiente, durante el segundo semestre del año con la participación de 68 empleados de planta y una inversión de \$16.992.470=. Cabe aclarar, que se programó una caminata en el primer semestre, la cual no se realizó. Sobre las Actividades relacionadas con el autocuidado y mindfulness donde se programaron conferencias en autocuidado y mindfulness, estas se eliminaron del PBLI – 2024 porque no se contaba con presupuesto para su ejecución.

En lo relacionado con las actividades propuestas en el componente **prevención de nuevos riesgos a la salud**, se cuenta con la Medición del Clima Laboral con la presentación de los resultados al equipo directivo y la presentación de una propuesta elaborada con la participación de la profesional Jennifer Catherine Sáenz, líder del Plan de Gestión Ambiental, para realizar un concurso donde participaban equipos de trabajo constituidos para recolección de material reciclable. La propuesta está pendiente de aprobación y se sugiere incluirla en el PBLI – 2025.

De acuerdo con la PBLI – 2024, en los ejes mencionados anteriormente, se ejecutaron la totalidad de los recursos apropiados por el INM en el presupuesto de la vigencia 2024, los cuales ascienden a \$120.000.000=. Sin embargo, se dejaron de ejecutar en estos dos primeros ejes cuatro actividades programadas en el mencionado Plan.

A continuación, se detallan las actividades incluidas en los tres ejes restantes: Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e Identidad y vocación por el servicio público, a las cuales no se les asignó presupuesto pero que a través de trabajo en equipo con otras áreas o por participación directa de los servidores de planta en la gestión, se logró ejecutar dentro de la vigencia.

➤ **Eje Diversidad e Inclusión**

Este eje tiene dos componentes: **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad**; y, **Prevención, atención y medidas de protección**. Las actividades programadas en estos dos componentes, tales como: Actividades relacionadas con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en ambiente laboral, Actividades para prevenir, denunciar y proteger al servidor público en actuaciones discriminatorias o de trato desigual, Actividades relacionadas con la promoción y difusión de protocolos sobre la no violencia, Revisión de procedimiento de atención y medidas de protección en situaciones relacionadas con el acoso laboral. Estas actividades se atendieron mediante capacitaciones desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación, o mediante invitación a través de correo electrónico a los servidores para realizar cursos como "Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo" y "Escuela de hombres y mujeres construyendo equidad".

➤ **Transformación Digital**

Este eje está conformado por tres componentes, así:

Creación de la cultura digital para el bienestar, donde se propuso una actividad relacionada con la gestión y adaptación al cambio, la cual se desarrolló en el marco de la Celebración del Día de la Metrología con la participación del Doctor Santiago Rojas con la conferencia "liderazgo y comunicación asertiva" donde se enfatiza en el manejo de las emociones, la comunicación, el relacionamiento y el proyecto personal de vida. Sobre el manejo de buzón de sugerencias e iniciativas para el bienestar integral del servidor público se realizó aplicación de la una encuesta a los servidores de planta, que incluye la valoración de las actividades realizadas durante la vigencia 2024 en el marco del PBLI y se solicitó las sugerencias o recomendaciones para la planeación de la vigencia 2025.

Analítica de datos para el bienestar, cuenta con dos actividades: la implementación de los módulos relacionados con el PETH en el sistema operativo Kactus, para lo cual se adelantaron acciones con el acompañamiento de la OI DT que permitieron la recodificación de las dependencias como centros de costos en el sistema Kactus y la posterior actualización de las funciones de cada uno de los empleos que conforman la planta de personal del INM y que se encuentran

aprobadas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales – Resolución No. 040 de 2021. Como resultado de este trabajo se encuentra en proceso de implementación la expedición de la Certificación Laboral con funciones por autogestión, procedimiento que contribuye al bienestar de los empleados ya que pueden generar el documento de manera automática sin realizar la solicitud al Grupo de Talento Humano, disminuyendo significativamente los tiempos de espera.

Con relación a la actividad de Sistematización y actualización de datos relacionados con el entorno familiar, gustos y preferencias de los servidores públicos se realizó en el segundo semestre del año la actualización de la Matriz Sociodemográfica que cuenta con la información estadística de aspectos relacionados con el entorno de los empleados de planta, tales como: composición del núcleo familiar, situación del tipo de vivienda que ocupa, entre otros. Dicha Matriz se encuentra con una actualización del 95% a la fecha únicamente estando pendiente la digitalización de información del personal recién vinculado y algunos empleados que se encuentran disfrutando su periodo de vacaciones.

Creación de ecosistemas digitales, en este componente se relaciona la actividad de Modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos, para este caso se adelantaron diferentes reuniones con el acompañamiento del enlace de calidad Profesional Jeimmy Medina Walteros, con quien se realizó una propuesta de modificación al Proceso de Selección, Vinculación y Permanencia que ejecuta el Grupo de Talento Humano, específicamente en lo relacionado con el Procedimiento de Encargos para los funcionarios que integran el sistema de carrera administrativa. En esta misma actividad se cuenta la inclusión en la Intranet de un espacio denominado “Procesos de Encargo 2024” donde los servidores pueden consultar los estudios de encargo publicados y realizar seguimiento a este procedimiento de acuerdo con su interés.

De otra parte, en este componente se eliminó la actividad relacionada con la implementación de repositorios de información -(biblioteca virtual, cursos e-learning, entre otros) la cual se espera retomar con la modificación de la página de intranet del INM en la siguiente vigencia.

➤ **Eje Identidad y vocación por el servicio público**

Este eje está conformado por un solo componente, **Fomento al sentido de pertenencia y vocación por el servicio público** en el cual se desarrollaron Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general con la recolección de elementos de vestir y juguetes, dirigidos a mejorar la calidad de vida de los habitantes de Altos de Cazucá.

En lo que corresponde con las Actividades relacionados con la identificación y reconocimiento de buenas prácticas en el servicio público, se aclara, con la inclusión en el PETH del Plan de Gestión de Conocimiento e Innovación, se propuso la

estrategia de socialización de temáticas propias del INM a través de "Rueda del Saber" por lo cual no se adelantó desde el PBLI – 2024 acciones para cubrir esta actividad.

Para finalizar, en las actividades de Adopción y promoción de la política de integridad, valores institucionales y objetivos estratégicos se adelantó la promoción del valor de la Solidaridad a partir de implementación de la "Tienda de la Solidaridad"; se realizó invitación a los servidores en general para que participaran en la capacitación que sobre "Código de Integridad" adelantó el DAFP y se socializó la modificación de los valores institucionales y su definición.

Para concluir, el PBLI – 2024, ejecutó el 100% de los recursos asignados para la vigencia y el 98% de las actividades programadas.

3.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

La gestión durante la vigencia 2024, muestra:

- *Actividades planeadas:* **140**
- *Actividades ejecutadas:* **139 (99,29%)**

Se relaciona a continuación el cumplimiento de las actividades relacionadas con la implementación y seguimiento del SG-SST, ejecutadas durante la vigencia 2024 y las cuales se encuentran programadas dentro del Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De acuerdo con lo establecido en el plan de trabajo de Seguridad y salud en el trabajo 2024, de un Total de 140 Actividades programadas, se ejecutaron 139, alcanzando una ejecución del 99.29%. La actividad a la que no se le dio cumplimiento fue la aplicación de "la batería de riesgo psicosocial", por lo cual se le dará prioridad a su cumplimiento en la vigencia 2025

- ✓ Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2023 con relación a los criterios mínimos definidos por la Resolución 0312 de 2019. Dando cumplimiento a la circular 093 de 2023 emitida por el ministerio de trabajo, el miércoles 29 de febrero se llevó a cabo por el profesional encargado del proceso, el reporte de autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST definidos por la

Resolución 0312 de 2019, el reporte se diligencia en un 100% dentro del formulario el cual da como resultado 98.00%.

Código CSU	Riesgo	Actividad Económica
3711001	Riesgo III	ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA Y OTRAS ACTIVIDADES CONEXAS DE CONSULTORÍA TÉCNICA, INCLUYE TRABAJO DE CAMPO PARA ESTUDIOS GEOFÍSICOS, GEOLÓGICOS, TOPOGRAFÍA, Y SISMOGRÁFICOS, LOS SERVICIOS GEODÉSICOS; ACTIVIDADES DE AGRIMENSURA, ESTUDIOS HIDROLÓGICOS, ESTUDIOS DE SUBSUELO, ACTIVIDADES CARTOGRAFICAS Y DE INFORMACIÓN ESPACIAL.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

- ✓ Realizar rendición de desempeño a todas las partes interesadas del SG-SST. Se realizó rendición de cuentas de la revisión por la dirección al COPASSST en la reunión mensual realizada el 25/01/2024.
- ✓ Realizaron las capacitación y acompañamiento del COPASST. Se socializan los indicadores de la vigencia 2023, se hace la rendición de cuentas de los resultados obtenidos en el plan de trabajo del 2023 y se pactan los compromisos por parte del COPASST. Se socializo el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2024 y el presupuesto asignado, se socializo el cronograma de actividades y capacitaciones donde se incluye el COPASST.
- ✓ Reportes de indicadores en ISOLUCION del SG-SST. Durante la vigencia 2024 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.

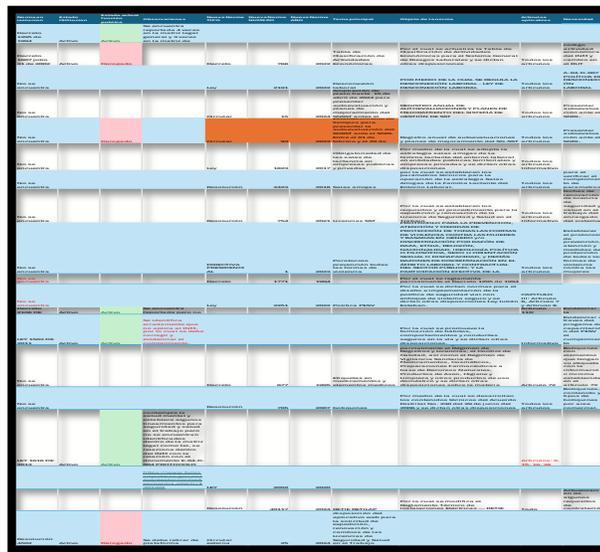
- ✓ Realizar exámenes médicos ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro. Dando cumplimiento a los requerimientos por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano, se adelantó la gestión, programación y Práctica de las evaluaciones médico-ocupacionales, se gestionó durante la vigencia 2024 la realización de 19 exámenes de egreso, 22 exámenes de ingreso y 112 exámenes ocupacionales periódicos.



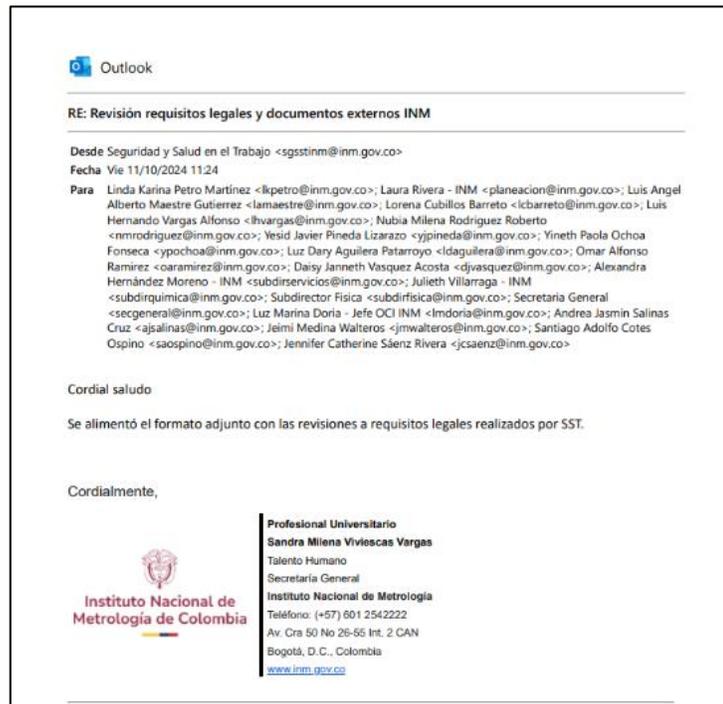
- ✓ Gestionar la publicación de piezas y campañas sobre seguridad y salud en el trabajo con comunicaciones. Se gestionó la publicación de 34 piezas comunicativas durante la vigencia 2024.
- ✓ Actualizar, Publicar y cargar a ISOLUCION la política SST y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial teniendo en cuenta la ISO 45001.
- ✓ Revisar y actualizar los objetivos del SG-SST. Se realizó la revisión y actualización de objetivos del SG-SST, posteriormente se envió al secretario general para su revisión, los cuales fueron aprobados el 18 de abril de 2024.
- ✓ Gestionar la ejecución del Cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST. Durante la vigencia 2024 se realizaron las siguientes capacitaciones de acuerdo con lo establecido en el cronograma.
- ✓ 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 Programa de riesgo químico. Se realizó la actualización del programa de riesgo químico a través de una asesoría de la ARL
- ✓ 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.



- ✓ Se realizó revisión de normatividad legal aplicable en SST y se realizó reporte a través del formato E-02-F-043, el cual fue enviado el 11 de octubre a OAP.



- ✓ Diseñar y formalizar la matriz de necesidades, expectativas y partes interesadas. Se formalizó el documento A-04-F-067 "MATRIZ DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE PARTES INTERESADAS DEL SGSST" el cual fue remitido a la OAP, se realizaron correcciones y quedó formalizada con fecha 2024-02-27
- ✓ Diseñar y formalizar el PVE de riesgo cardio vascular. Se generó el diseño del PVE programa de vigilancia epidemiológico cardiovascular a través de asesoría de la ARL Positiva.
- ✓ Realizar elección de los miembros del COPASST. Se cierra el año con la elección de los siguientes colaboradores:



RESULTADOS VOTACIÓN
COPASST 2025 -2026
 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
 DEL INM DE COLOMBIA

REPRESENTANTES POR LOS EMPLEADOS

Representante	Nombre	Cargo	Votos
Representante Principal	Nathalia Andrea Gómez Grimaldos	18 años	18 votos
Representante Principal	Claudia Patricia Tere Peña	18 años	18 votos
Suplente	Ledy Yineith Bernal Rey	Secretaría General	15 votos
Suplente	Carlos Andrés Castro Rojas	13 años	13 votos

- ✓ Realizar la elección de los miembros del COCOLA. Se cierra la vigencia con la elección de los siguientes servidores:



RESULTADOS VOTACIÓN
COCOLA 2025 -2026
 Comité de Convivencia Laboral
 DEL INM DE COLOMBIA

REPRESENTANTES POR LOS EMPLEADOS

Representante	Nombre	Cargo	Votos
Representante Principal	Martha Janet García Peñaloza	Secretaría General	27 votos
Representante Principal	Ana Marcela Ruiz Montilla	20 años	19 votos
Suplente	Angela Ximena Velandía Bedoya	Secretaría General	17 votos
Suplente	Jennifer Catherine Sáenz Rivera	Secretaría General	13 votos

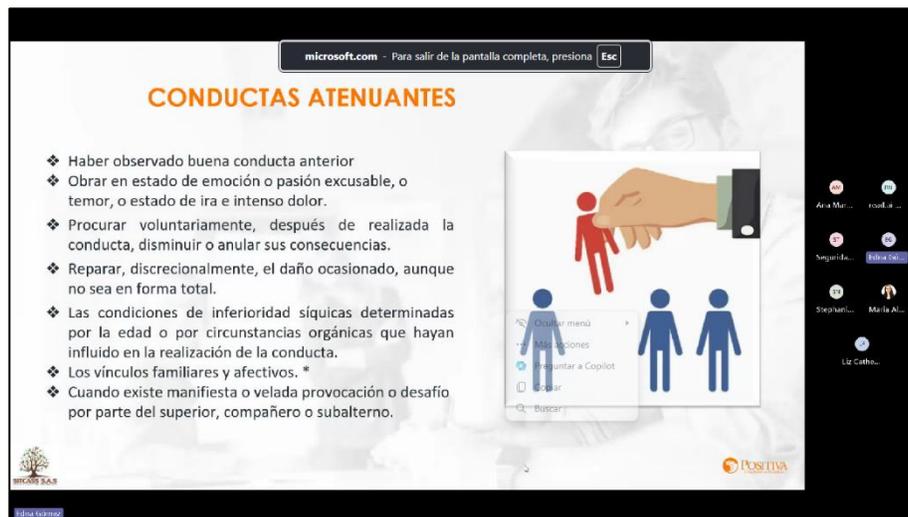
- ✓ Aplicar batería de riesgo psicosocial.

No se ejecutó esta actividad debido a que al evaluar el comportamiento presupuestal del contrato 093 de 2024, suscrito con la Caja de Compensación COMPENSAR, los valores estimados para el ítem de exámenes médicos de ingreso y egreso aumentaron debido a imprevistos como; cargos pendientes por cubrir y renuncias inesperadas, disminuyendo así los recursos proyectados para la aplicación de la batería, en ese orden de ideas, los recursos disponibles para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial fueron insuficientes y cuando se tuvieron recursos para generar una adición, el tiempo no era suficiente para realizarla. Por lo anterior esta actividad se prioriza para el primer trimestre de la vigencia 2025.

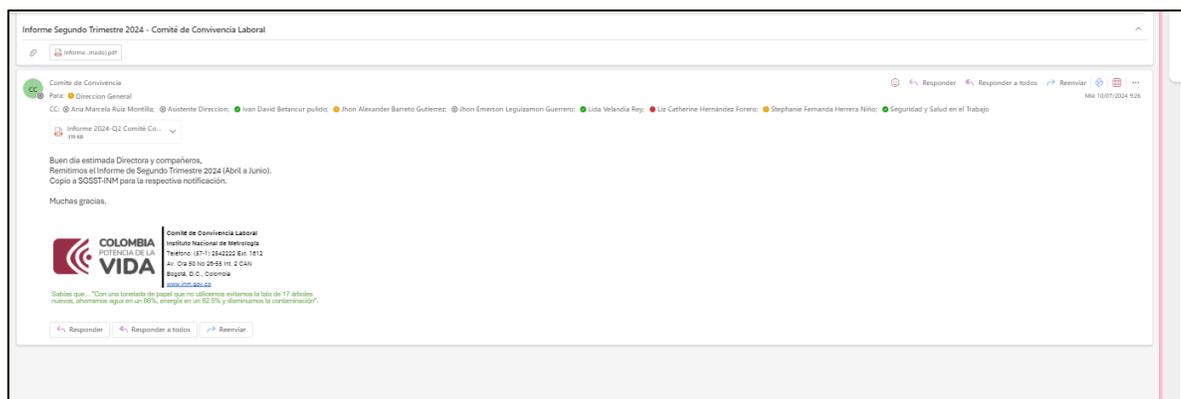
- ✓ Revisar y actualizar la documentación de la plataforma ISOLUCIÓN con los documentos actualizados y nuevos del SG-SST. Como parte del cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, se han realizado actualizaciones significativas en la documentación pertinente.
- ✓ Realizar inducción de seguridad y salud en el trabajo a servidores públicos, contratistas, practicantes o proveedores.

Se realizó Capacitación de inducción dirigida a funcionarios y contratistas del INM el día 19 de marzo del presente año a las 9:00 en el auditorio, con la siguiente temática:

1. Roles y responsabilidades de jefes y colaboradores frente al SG-SST.
2. COCOLA.
3. COPASST.
4. Plan de emergencias.
5. Tipos de riesgo en el INM.
6. Que es un programa de vigilancia epidemiológico y Para qué sirven.
7. Uso adecuado de EPP.



Se programa reunión trimestral al COCOLA en el mes de junio con el objetivo de recibir el informe del segundo trimestre y hacerles seguimiento a los compromisos pactados en el trimestre se recibe informe trimestral del Comité de convivencia Laboral el miércoles 10 de julio se recibe el documento.



- ✓ Socializar los resultados y análisis de los indicadores del SG-SST debidamente actualizados.
- ✓ Elaborar Informe final de intervención Programa de estilos de vida y entornos laborales saludables Código: A-04-P-019.

Se realiza informe relacionando las actividades ejecutadas durante la vigencia 2024 relacionando todo el tema de entorno y estilos de vida saludable.

- ✓ Presentar Informe de revisión por la Dirección.

Se alimentó archivo en Excel y presentación en PPT, que sirvió como insumo para presentar resultados del SG-SST en revisión por la dirección el 16 de diciembre de 2024.

- ✓ Gestionar los Hallazgos y las oportunidades de mejora relacionadas con SST definidas por cada uno de los Roles del INM.

Durante la vigencia se realizó el cierre de 23 acciones del SG-SST:

Oportunidades de Mejora 105, 113, 183, 184, 214, 225, 228, 230, 232, 249, 258, 259, 262, 130, 422, 424, 423, 426, 427, 371 y las acciones correctivas 123, 325 y 324.

- ✓ 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, entre las temáticas incluidas se encuentra el plan de gestión del riesgo.



- ✓ Se realiza socialización con una pieza informativa sobre los tipos de emergencia y el plan de emergencias del INM.



¡Actualización Plan de Gestión del Riesgo y Desastres!

Servicios Administrativos y SST te dan a conocer la última versión del documento **Plan de Gestión del Riesgo y Desastres**, el cual puedes consultar en **Isolución** con el código **A-05-D-002**. En él encontrarás procedimientos y acciones necesarios para:

- ✦ Prevenir accidentes.
- 🚒 Responder a emergencias.
- 👤 Proteger vidas humanas.
- 🌿 Preservar el medio ambiente.
- 🏠 Salvaguardar bienes materiales y económicos.

¡Infórmate y prepárate para cualquier eventualidad!

- ✓ Revisar y actualizar el procedimiento relacionado con la determinación y seguimiento de criterios ambientales y de SST para la adquisición de productos y servicios. Se realizó la actualización del procedimiento A-05-P-011, el cual fue cargado el ISOLUCIÓN con fecha del 29 de octubre 2024.



 Instituto Nacional de Metrología de Colombia	PROCEDIMIENTO DETERMINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CRITERIOS AMBIENTALES Y DE SST PARA LA ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	Código: A-05-P-011 Versión: 2 Fecha: 29/Oct/2024
--	---	--

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO
2. ALCANCE

- ✓ 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).



- ✓ Se realizó reunión de seguimiento al proceso de inventario y caracterización de sustancias químicas que se encuentra realizando la SMQB el día 30/10/2024, 'de' 10:00 a 11:00.

The screenshot shows a Microsoft Teams meeting interface. The main content is a spreadsheet with the following columns: **Numero de inventario**, **Código interno**, **Título de inventario**, **Descripción**, **REACTIVO**, **Lot**, **Cantidad actual**, **Unidad**, **Almacén**, **Responsable**, **Estado de conservación**, **Fecha de vencimiento**, **Control actual**, **Control**, **Costo**, **Observaciones**, **Observaciones**, and **Spill**. The spreadsheet contains multiple rows of data for various chemical reagents and materials.

- ✓ Verificar las necesidades para la vigencia 2025 y proyectar los recursos que se requieran. El jueves 17 de diciembre se envía al coordinador de talento humano la relación de las necesidades para el SG-SST.



- ✓ 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.
- ✓ 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.

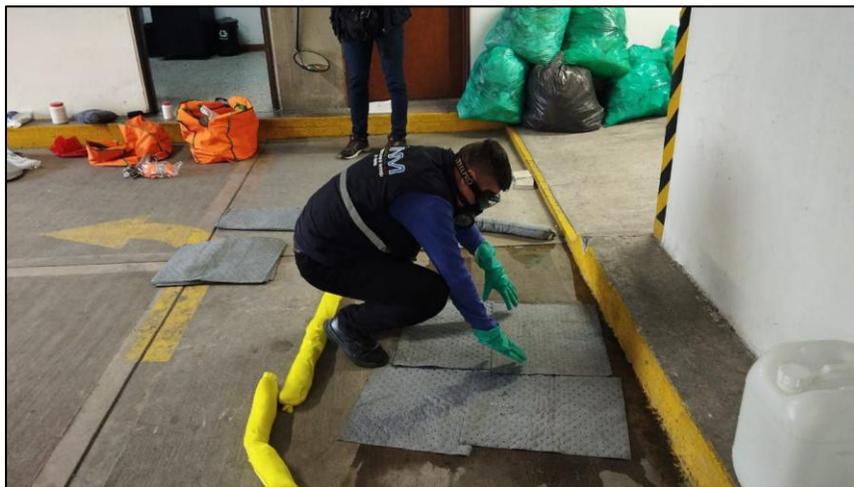






- ✓ Realizar mediciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la necesidad. Se inicio la realización de 5 dosimetrías el 2024/07/09 para medición de radiación ionizante para 5 colaboradores:

- ✓ Gestionar el desarrollo de simulacro en atención de emergencias. 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.



El 02 de octubre se llevó a cabo el simulacro distrital.

- ✓ Actualizar y Acompañar el seguimiento al programa de Inspecciones. Durante la vigencia, se llevó 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.
- ✓ Formalizar el plan estratégico de seguridad vial. Se generó aprobación del Plan estratégico de seguridad vial en sesión de CIGD del día 30 de enero de 2024, se publicó en la intranet el 12 de febrero de 2024.



- ✓ Formalización y reporte de indicadores del PESV. Se realizó reunión con la profesional de OAP Linda Petro y el enlace de calidad Jeimmy Medina para creación de indicadores en la plataforma de Isolución el día 29 de febrero de 2024. Se realizó la creación de 12 indicadores en la plataforma ISOLUCIÓN.
- ✓ Seguimiento a las inspecciones preoperacionales de los vehículos del INM.

Durante la vigencia 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 y se realiza el reporte del PESV.

- ✓ Socialización de los programas de riesgo crítico a los colaboradores del INM. El día 21 de marzo se realizó la socialización a los conductores del INM del programa de riesgo crítico.

4. CONCLUSIONES GENERALES:

Se puede concluir principalmente que:

- Con relación a la gestión del Plan Anual de Vacantes, el INM cuenta actualmente con (23) vacantes definitivas, de las cuales siete (7) se encuentran en proceso de nombramiento autorización de lista, diez (10) sin equivalencia, tres (3) en solicitud de estudio de equivalencias y tres (3) se reportaron en el concurso de nación 6 del 2024.
- Para concluir, el PBLI – 2024, ejecutó el 100% de los recursos asignados para la vigencia y el 98% de ejecución las actividades programadas.
- El Plan Institucional de Capacitación, cerró con una ejecución del 98,57% (69 actividades ejecutadas de 70 planeadas y confirmadas). La actividad que no se ejecutó fue “*Capacitación Sistema de Climatización*” (Aplicativo Metasys).
- El Plan de trabajo de Seguridad y salud en el trabajo 2024, alcanzó una ejecución del 99.29% de las actividades programadas (139/140), la actividad no ejecutada fue “*la aplicación de la batería de riesgo psicosocial*”, la cual se priorizará su cumplimiento en la vigencia 2025.

5. ANEXOS:

6. [Evidencias Planes Institucionales](#)

Elaboró,

Olga J. Malagón D.
Profesional Especializado

Sandra M. Viviescas V.
Profesional Universitario

Karen A. Chitiva C.
Profesional Universitario

Omar E. Mejía V.
Profesional Especializado

Fecha: 2025-01-10