

Informe de verificación a la publicación de planes institucionales del INM en la página web de la entidad y su articulación con el PAI.

Oficina de Control Interno
Bogotá, D.C.

2025-08-19

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	3
4. RESULTADOS.....	4
5. CONCLUSIONES.....	12
5.2 NO CONFORMIDAD.....	13
5.3. OBSERVACIONES.....	14
5.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	14
6. ANEXOS.....	16
6.2 MARCO NORMATIVO.....	16

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de las funciones asignadas a la Oficina de Control Interno, conforme a lo establecido en la Ley 87 de 1993 y demás normas concordantes y complementarias, y con el objetivo de verificar el cumplimiento de la obligación del Instituto Nacional de Metrología de publicar, a más tardar el 31 de enero de cada año, los planes institucionales en la página web de la entidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, así como constatar su articulación con el Plan de Acción Institucional (PAI), se realiza el presente seguimiento correspondiente a la vigencia 2025.

2. ALCANCE

El seguimiento comprende la verificación de la publicación en la página web del INM de los planes que se relacionan a continuación, durante la vigencia 2025, así como su articulación con el Plan de Acción Institucional (PAI) de la vigencia.

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (Hoy Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP).
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Para el ejercicio de la verificación, se aplicaron procedimientos de auditoría y se ejecutaron las siguientes actividades:

- ✚ Se revisó la normatividad aplicable al presente seguimiento
- ✚ Se revisó la página web www.inm.gov.co, revisando los links destinados a la publicación de los planes institucionales.
- ✚ Se revisó el contenido del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, para evaluar la articulación de estos con el Plan de Acción Institucional.

- ✚ Se evaluó el resultado de la verificación, para identificar el cumplimiento normativo.

Estos procedimientos permitieron obtener elementos de juicio suficientes para emitir conclusiones sobre la publicación oportuna de los planes institucionales de los que estipula el Decreto 612 de 2018 y la articulación de los planes con el Plan de Acción Institucional – PAI de la vigencia.

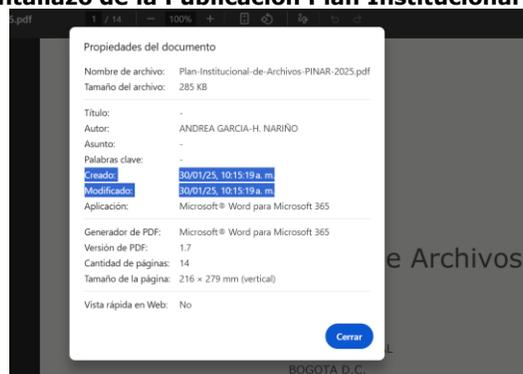
4. RESULTADOS

4.1. Publicación oportuna de los planes institucionales en la página www.inm.gov.co

4.1.1. Plan Institucional de Archivos - PINAR

Se verificó la publicación del Plan Institucional de Archivos – PINAR, el 30 de enero de 2025, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Plan-Institucional-de-Archivos-PINAR-2025.pdf>, cumpliendo el término del decreto 612 de 2018, como se muestra en la imagen No. 1.

Imagen No. 1 – Pantallazo de la Publicación Plan Institucional de Archivos - PINAR



4.1.2. Plan Estratégico de Talento Humano

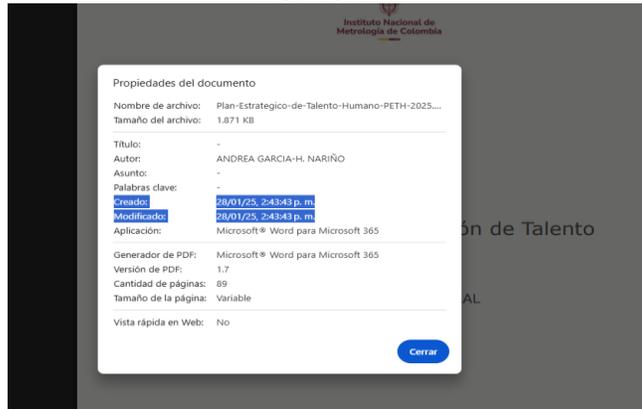
Se evidenció la publicación del Plan Estratégico de Talento Humano, con fecha 28 de enero de 2025, como se muestra en la imagen No. 2.

Es de anotar que el PETH, contiene los siguientes planes:

- ✚ Plan Anual de Vacantes
- ✚ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✚ Plan Institucional de Capacitación

-  Plan de Incentivos Institucionales
-  Plan de Seguridad y salud en el trabajo

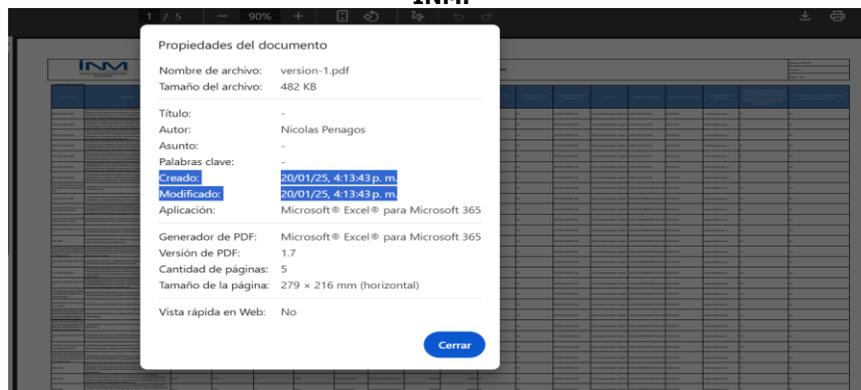
Imagen No. 2 – Pantallazo de Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano en la pagina web del INM



4.1.3. Plan Anual de Adquisiciones

Se verificó la publicación de la versión No. 1 del PAA, el 30 de enero de 2025, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/version-1.pdf>, cumpliendo el término del decreto 612 de 2018, como se muestra en la imagen No. 3.

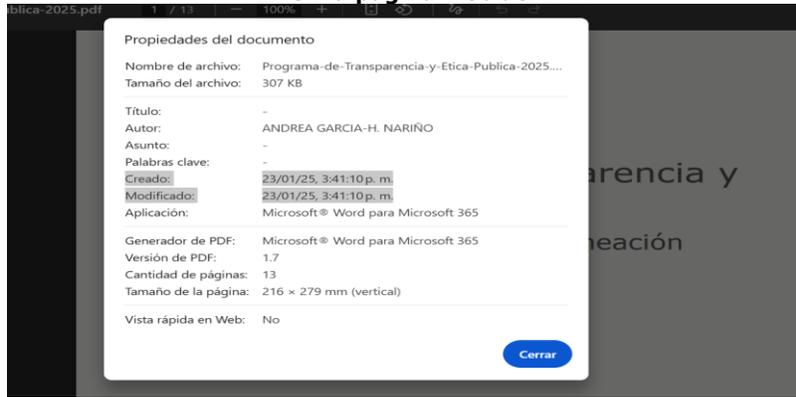
Imagen No. 3 – Imagen de la publicación del Plan Anual de Adquisiciones en la página web del INM.



4.1.4. Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP

Se validó la publicación del PTEP el 23 de enero de 2025, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Programa-de-Transparencia-y-Etica-Publica-2025.pdf>, cumpliendo el término del decreto 612 de 2018, como se muestra en la imagen 4.

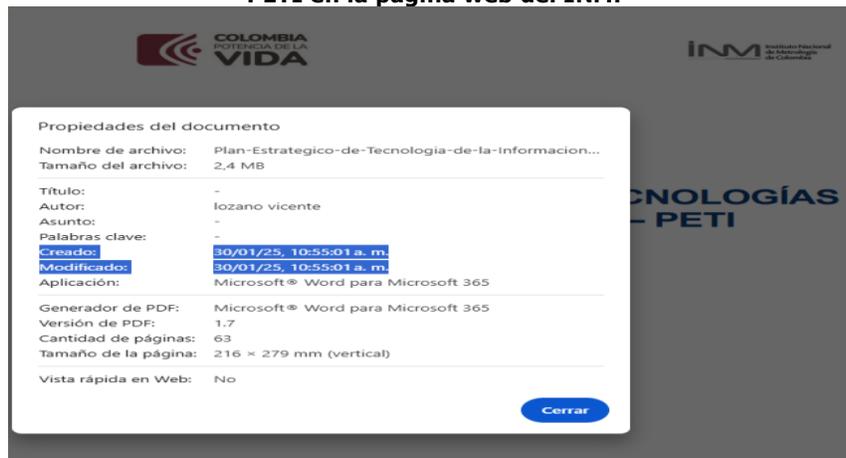
Imagen No. 4 – Pantallazo de la publicación del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP en la página web del INM



4.1.5. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI

Se validó la publicación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI, el 30 de enero de 2025, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Plan-Estrategico-de-Tecnologia-de-la-Informacion-PETI.pdf>, cumpliendo el término del decreto 612 de 2018, como se muestra en la imagen 5.

Imagen No. 5 – Pantallazo de la Publicación Plan Estratégico de Tecnología de la Información- PETI en la página web del INM.

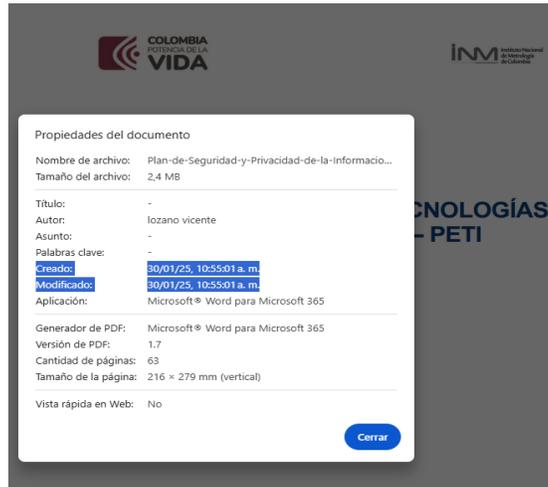


4.1.6. Plan de seguridad y privacidad de la información

Se validó la publicación del Plan de seguridad y privacidad de la información el 30 de enero de 2025, en el siguiente link <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Plan-de-Seguridad-y-Privacidad-de-la->

[Informacion.pdfnk](#), cumpliendo el término del decreto 612 de 2018, como se muestra en la imagen 6.

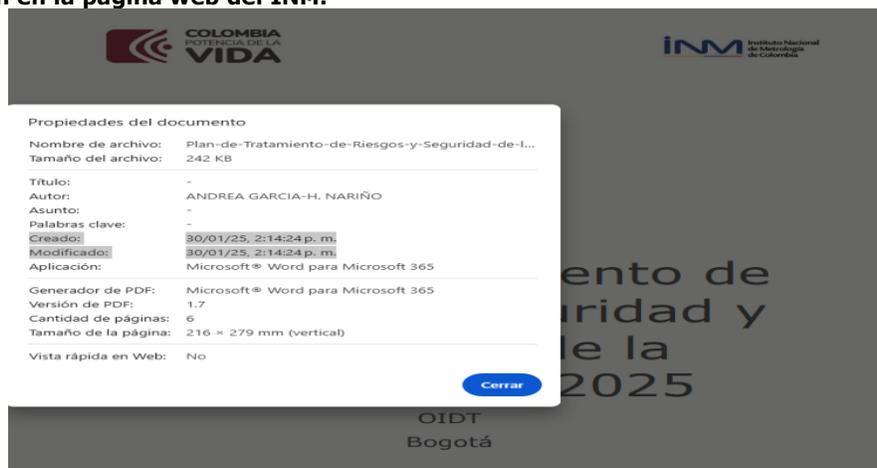
Imagen No. 6 – Pantallazo de la Publicación Plan Estratégico de Tecnología de la Información- PETI en la página web del INM.



4.1.7. Plan de tratamiento de riesgos y seguridad de la información

Se validó la publicación del Plan de tratamiento de riesgos y seguridad de la información el 30 de enero de 2025, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Plan-de-Tratamiento-de-Riesgos-y-Seguridad-de-la-Informacion.pdf>, cumpliendo el término del decreto 612 de 2018, como se muestra en la imagen 7.

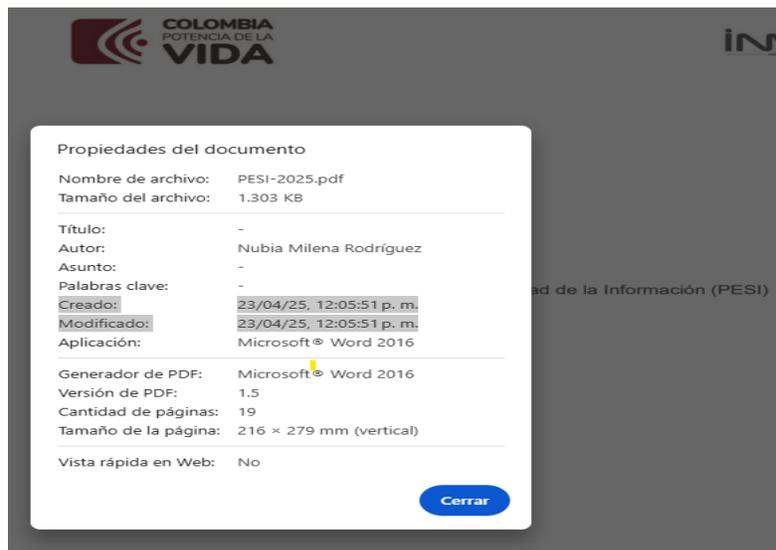
Imagen No. 7 – Pantallazo de la Publicación del Plan de Tratamiento de Riesgos y Seguridad de la Información en la página web del INM.



4.1.8. Plan de seguridad y privacidad de la información

Se validó la publicación del Plan de seguridad y privacidad de la información el 23 de abril de 2025, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2025/08/PESI-2025.pdf>, por fuera del término del decreto 612 de 2018, como se muestra en la imagen 8.

Imagen No. 8 – Pantallazo del Plan de Transformación Digital publicado en la página web del INM



4.2. Articulación de los planes institucionales con el PETH

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 612 de 2018 establece que los planes institucionales deben estar articulados entre sí y alineados con la planeación estratégica de la entidad. En este sentido señala:

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación...”

De acuerdo con lo verificado, el PETH contiene los siguientes planes:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación, se presentan los resultados de la validación de cada uno de estos componentes frente a su integración con el Plan de Acción Institucional (PAI):

1. El Plan Anual de Vacantes (PAV) presenta detalles sobre la vinculación de personal, el cumplimiento de la normativa vigente, y el estado actual de las vacantes definitivas y temporales, diferenciadas por niveles jerárquicos. Además, se documentan los resultados del Proceso de Selección 1511 de 2020 – Nación 3, así como las figuras de encargo y provisionalidad implementadas para la provisión de cargos.

El PAV evidencia acciones alineadas con los ejes estratégicos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Acción Institucional (PAI), tales como la Gestión estratégica del talento humano, la Modernización institucional y el fortalecimiento de la Transparencia y legalidad.

La implementación del concurso de méritos, enmarcado en el citado Proceso 1511, refuerza el principio de meritocracia, uno de los pilares del modelo de gestión pública adoptado por el INM. El plan proporciona información concreta y verificable sobre los empleos provistos, los que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, y los diferentes mecanismos de provisión utilizados (carrera, encargo o provisionalidad).

2. El Plan de Previsión de Recurso Humano, contempla necesidades presentes y futuras de personal, así como estimaciones de cobertura. Incluye el uso de listas de elegibles, provisión en encargo/provisionalidad, gestión ante la CNSC y formalización de empleos, mencionan acciones presupuestales, gestión de viabilidad con el DAFP, DNP, y Hacienda.

Aunque no se menciona el PAI directamente, se alinea con objetivos operativos e institucionales relacionados con la planeación del talento humano y el fortalecimiento institucional.

3. El Plan Institucional de Capacitación (PIC), contiene objetivos institucionales y específicos articulados con el PEI 2023-2026, los lineamientos del DAFP, la resolución 040 de 2021 (Manual de funciones del INM). Se priorizan temas como bilingüismo, cultura organizacional, resultados de desempeño, integridad, SG-SST, etc. Contiene diagnóstico de necesidades institucionales por dependencia, lo que refuerza su pertinencia con la planeación misional.

Este plan está integrado a los instrumentos de planeación del talento humano del INM y articulado al Plan de Acción Institucional – PAI, en línea con los objetivos estratégicos 4 y 5 del Plan Estratégico Institucional: Servicios Metroológicos Basados en el Conocimiento y Transformación Institucional.

4. El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, contiene los ejes estratégicos definidos por el DAFP: Equilibrio Psicosocial; Salud Mental; Diversidad e Inclusión; Transformación Digital e Identidad y Vocación Pública.

Además, hace referencia al Programa de Desvinculación Asistida, que contiene acompañamiento integral a servidores próximos al retiro mediante Diagnóstico del grupo objetivo, intervención (preparación para pensión, formación en emprendimiento).

Refiere que PBLI – 2025, cuenta con un total de 58 actividades programadas, de las cuales cuentan con presupuesto el 33%.

También contiene el Programa de Incentivos y Estímulos Laborales, basado en la Circular No. 005 de 2024 y Resolución No. 069 de 2019. Se contempla su actualización para incluir incentivos orientados al reconocimiento de investigadores, funcionarios participantes en comités internos como el COPASST, COCOLA, Comisión de Personal, entre otros.

5. El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) especifica que fue construido con base en los objetivos estratégicos del INM y en cumplimiento del marco normativo vigente, a partir del diagnóstico interno, el análisis de riesgos y la información de salud laboral de la vigencia anterior.

Esto refleja que el plan de SST responde a los compromisos estratégicos establecidos en el Plan de Acción Institucional, particularmente al Objetivo Estratégico No. 5: Transformación Institucional, que incluye como eje la mejora de las condiciones laborales.

El Plan de Trabajo del Plan de SST 2025 está formulado con una planificación detallada, cronograma y asignación de responsabilidades, lo cual vincula su ejecución al cumplimiento del PAI.

6. El Plan Anual de Adquisiciones contiene la descripción de los objetos contractuales, fecha de inicio de la contratación y origen del presupuesto, entre otros. Esta herramienta permite garantizar que los contratos y recursos asignados estén alineados con la misión institucional, ya que proporciona una visión clara y ordenada de los objetos contractuales, su programación y la fuente de financiación.

7. El Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP está articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y tiene como propósito fortalecer la gestión pública, prevenir la corrupción y fomentar la integridad.

En el documento se identifican las cuatro líneas de defensa (Alta Dirección, procesos, OAP, OCI), con sus responsabilidades. Se conecta con los procedimientos institucionales gestión del riesgo (E-02-P-009), comunicaciones (E-03-P-001) y caracterización de grupos de valor (E-04-I-001). Incluye mecanismos periódicos de monitoreo, seguimiento y auditoría desde las oficinas de Planeación y Control Interno.

El PTEP incorpora el componente de integridad pública y cultura de la legalidad, sustentado en la Resolución 161 de 2020 y su modificación mediante la Resolución 295 de 2024, las cuales ratifican como valores institucionales la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, la justicia, la actitud de servicio —entendida como vocación de servicio— y la competencia. Adicionalmente, el Instituto cuenta con un plan estratégico de talento humano, que incluye un plan institucional de capacitación orientado a fomentar una cultura de cumplimiento entre los servidores públicos. Este enfoque garantiza que el desarrollo de las actividades se lleve a cabo dentro del marco legal establecido.

Incluye un presupuesto específico: \$324.364.000.

8. El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI) adopta el Marco de Arquitectura Empresarial (MAE v3.0), que son requerimientos obligatorios para el sector público en Colombia y que deben ser reflejados también en el PAI. Esto asegura un enfoque armonizado en toda la entidad. Además, las iniciativas TI están formuladas para apoyar procesos misionales del INM, como los servicios metrológicos, la automatización, la sistematización de procesos y el uso de tecnologías disruptivas. Estas metas son consistentes con las acciones priorizadas en el PAI.

El PETI toma en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, el Plan Sectorial, los ODS, el MIPG, entre otros, los cuales también guían la formulación del PAI. Esto garantiza que las acciones tecnológicas estén en sintonía con los compromisos institucionales.

El proyecto PETI1, tiene metas anuales específicas, entregables definidos y responsables asignados, lo cual es requisito para su inclusión en el Plan de Acción Institucional.

9. El Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información **2025** tiene objetivos enfocados en mitigar riesgos a la disponibilidad, confidencialidad e integridad de la información; se identifica una base normativa que incluye el modelo DAFP, ISO 27001:2022 y el procedimiento interno E-02-P-009 y su Anexo 2, y actividades y periodicidad claras con seguimiento cuatrimestral, en coordinación con áreas involucradas. Está

diseñado para formar parte de los Planes institucionales 2025, lo que sugiere una intención formal de incorporación al PAI.

10. El Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (PSPI) tiene como propósito fortalecer la cultura organizacional en torno a la seguridad de la información, sustentada en normas, buenas prácticas y una clara definición de responsabilidades. Para ello, incorpora acciones de formación y capacitación permanente dirigidas al personal, orientadas al fortalecimiento de competencias en seguridad, ética y cumplimiento normativo, con el fin de consolidar una cultura institucional basada en la legalidad y la responsabilidad.

Asimismo, establece la gestión del riesgo como un eje transversal de todos los procesos institucionales. En este sentido, el PSPI identifica, valora y trata los riesgos asociados a la información mediante metodologías documentadas y matrices aprobadas, integrando procesos de automatización que se alinean con el nivel de madurez del Sistema de Gestión del Riesgo del INM.

La estrategia de implementación de controles incluye acciones clave como la gestión de ciberseguridad, borrado seguro de información, seguridad en entornos de nube y plataformas como Office 365, implementación de arquitecturas de acceso seguro (ZTNA) y fortalecimiento del gobierno de datos. Estas iniciativas buscan garantizar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información en un entorno digital seguro y resiliente.

El plan reconoce la formación continua como un pilar para el fortalecimiento institucional. En este marco, contempla actividades permanentes de capacitación en temas como gestión de incidentes, controles de seguridad, normativas ISO y otras áreas técnicas esenciales, con el objetivo de consolidar las capacidades del talento humano.

Finalmente, el PSPI establece una estructura de gobernanza clara, con roles definidos —como el CISO, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) y los responsables de seguridad de la información—, así como mecanismos formales de aprobación, seguimiento y reporte que aseguran la correcta implementación, monitoreo y mejora continua del sistema.

5. CONCLUSIONES

1. Se cumple de manera satisfactoria con la publicación oportuna (antes del 31 de enero de 2025) de los planes que se relacionan a continuación, lo cual refleja un adecuado cumplimiento de los lineamientos del decreto 612 de 2018.

1. Plan Institucional de Archivos – PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano.
3. Plan Anual de Vacantes (Incluido en el PETH)
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos (Incluido en el PETH)
5. Plan Institucional de Capacitación (Incluido en el PETH)
6. Plan de Incentivos Institucionales (Incluido en el PETH)
7. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (Incluido en el PETH)
8. Plan Anual de Adquisiciones
9. Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI
11. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (Publicado en abril de 2025)
12. Plan de Tratamiento de Riesgos y Seguridad de la Información

2. Se evidenció que los principales planes institucionales del Instituto Nacional de Metrología (INM) se encuentran articulados con el Plan de Acción Institucional (PAI) y alineados con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional (PEI). Esta articulación responde adecuadamente a lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 612 de 2018, fortaleciendo la integración de los instrumentos de planeación y la coherencia entre los objetivos misionales, de gestión del talento humano, tecnológicos y de integridad institucional.

Sin embargo, se identifican algunas oportunidades de mejora relacionadas con la mención explícita del PAI en ciertos planes, la cobertura presupuestal de actividades programadas y la necesidad de fortalecer el enfoque de resultados y mecanismos de seguimiento en algunos casos.

5.2 NO CONFORMIDAD

Es el incumplimiento de un requisito establecido (legal, normativo, contractual, procedimental o de gestión). Representa una desviación significativa que afecta la conformidad del proceso, producto o servicio con respecto a lo que se espera. Requiere la suscripción de Plan de Mejoramiento para eliminar la causa y prevenir su recurrencia.

Condición: Publicación extemporánea del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (PSPI). El plan fue publicado el 23 de abril de 2025.

Criterio: De acuerdo con el Decreto 612 de 2018 – Artículo 2.2.22.3.14, los planes institucionales descritos en la norma, (entre ellos el Plan de Seguridad y privacidad de la información), deben publicarse a más tardar el 31 de enero de cada año.

Causa: Posible falta de seguimiento al cronograma de planeación institucional y ausencia de controles efectivos para la verificación de los plazos de publicación.

Efecto / Potencial del Riesgo: Incumplimiento normativo, afectación a los principios de transparencia y acceso a la información, y posibilidad de sanciones o llamados de atención por parte de los entes de control.

Recomendación: Establecer controles con alertas previas a las fechas límite de publicación de los planes institucionales; designar un responsable con funciones claras para la verificación y cumplimiento del cronograma e incluir en el cronograma institucional el hito de publicación obligatoria, especificando su fecha límite.

5.3. OBSERVACIONES

Es un hallazgo detectado durante el seguimiento que, si bien no constituye una no conformidad, podría convertirse en una si no se controla o mejora. También puede referirse a aspectos que no están alineados con las mejores prácticas o que generan dudas razonables al auditor. Queda a discreción de la unidad auditada, la toma de acciones correctivas para evitar la materialización de un riesgo que lleve a una No conformidad. Las observaciones no requieren la suscripción de Plan de Mejoramiento en SISEPM.

5.3.1. El Plan de Previsión de Recurso Humano no menciona de forma explícita su integración con el PAI, aunque sus acciones se alinean conceptualmente con los objetivos institucionales. Esta precisión requiere ser tomada en cuenta para la actualización del Plan y/o para la formulación del PVR de la próxima vigencia, con el fin de precisar el cumplimiento de la obligación normativa de integrar formalmente los planes con el Plan de Acción Institucional.

5.3.2. El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2025 reporta que solo el 33% de las 58 actividades programadas cuenta con presupuesto asignado, lo que podría limitar la implementación efectiva de algunas acciones previstas. Por tanto, requiere atención prioritaria para garantizar el cumplimiento del 100% de las actividades previstas para la vigencia.

5.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA

Estas no requieren suscripción de Plan de Mejoramiento. Es una sugerencia basada en el juicio del auditor, orientada al fortalecimiento de los procesos o sistemas auditados. No implica incumplimiento ni riesgo inmediato, pero representa una posibilidad de optimizar el desempeño, aumentar la eficiencia o elevar la calidad.

- ✚ Implementar alertas o recordatorios institucionales para los responsables de los planes, asegurando la carga y difusión oportuna de todos los documentos exigidos por ley.
- ✚ Revisar y actualizar el Plan de Previsión de Recurso Humano para incluir referencias concretas a su articulación con el PAI y los objetivos del PEI, asegurando el cumplimiento total de lo exigido por el Decreto 612 de 2018.
- ✚ Evaluar la posibilidad de asignar recursos adicionales o ajustar el alcance de las actividades del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, de forma que se logre una mayor cobertura de las acciones planeadas.
- ✚ Incluir mecanismos de evaluación periódica y evidencias de impacto, que permitan valorar la contribución de los planes al logro de los objetivos estratégicos.
- ✚ En los planes relacionados con tecnologías de la información y seguridad, se sugiere desarrollar versiones ejecutivas o infografías que faciliten su entendimiento institucional y la apropiación por parte de todas las áreas.

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina de Control Interno
2025-07-04

6. ANEXOS

6.1. DOCUMENTOS DE TRABAJO. (Planes Institucionales) que hacen parte de la gestión documental de la oficina

6.2 MARCO NORMATIVO

- ✚ Artículo 209 y 269 de la C.N.
- ✚ Ley 87 de 1993
- ✚ Decreto 612 de 2018
- ✚ Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", especialmente el Artículo 2.2.23.2 sobre la actualización del Modelo Estándar de Control Interno.
- ✚ Decreto 1499 de 2017, que modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✚ Guía Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, versión 3, septiembre de 2023, con énfasis en el rol de evaluación de la gestión del riesgo.