

Informe de verificación al cumplimiento del Plan Institucional - PIC 2025

Oficina de Control Interno
Bogotá, D.C.

2025-09-24

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	3
4. RESULTADOS.....	4
5. CONCLUSIONES.....	8
5.1. ALERTAS PREVENTIVAS.....	8
5.2 OBSERVACIONES.....	11
5.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	11
6. ANEXOS.....	13
6.1 Marco normativo.....	13

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), como herramienta estratégica de las entidades del Estado colombiano, tiene como objetivo fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, alineando el desarrollo del talento humano con los objetivos institucionales y las políticas públicas. Más allá de actualizar y mejorar las habilidades técnicas, administrativas, operativas y comportamentales de los funcionarios, el PIC busca promover un servicio público más eficiente y profesional, asegurando coherencia entre la formación impartida y las necesidades reales de la entidad.

Su implementación responde a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que obligan a todas las entidades del Estado a incorporar este plan dentro de su sistema de gestión del talento humano. Esto parte del entendimiento de que un personal capacitado toma decisiones más acertadas, responde de manera más efectiva a las demandas ciudadanas y contribuye al mejoramiento continuo de los procesos institucionales.

En este contexto, la presente evaluación tiene como propósito analizar el avance en la ejecución de las acciones previstas en el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Metrología 2025, el cual está orientado a la consolidación de una cultura del conocimiento. Asimismo, se busca identificar aspectos de mejora que permitan optimizar su implementación y sostenibilidad.

2. ALCANCE

La presente evaluación abarca las acciones ejecutadas en el componente de Capacitación, con énfasis en el desarrollo y seguimiento de actividades formativas orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

El seguimiento comprende el periodo enero a agosto de 2025 y se enfoca en verificar la ejecución efectiva de las actividades programadas, conforme a los lineamientos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), así como en cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este análisis permite identificar avances, dificultades y oportunidades de mejora en la implementación del PIC, en función del fortalecimiento del desempeño institucional.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

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

- ✚ Se revisó la normatividad aplicable al presente seguimiento
- ✚ Revisión del plan institucional de Capacitación, programado para el año 2025.
- ✚ Verificación del avance y cumplimiento del cronograma, objetivos, metas e indicadores establecidos.
- ✚ Levantamiento de registros de ejecución de actividades durante el periodo evaluado (asistencias, informes, evidencias fotográficas, listados de participación, evaluaciones de satisfacción).
- ✚ Comparación entre las actividades programadas y las efectivamente ejecutadas.
- ✚ Evaluación del grado de avance con respecto a las metas establecidas.
- ✚ Identificación de brechas en la ejecución.

4. RESULTADOS

4.1. Plan Institucional de capacitación vigencia 2025.

El Plan Institucional de Capacitación 2025 del INM presenta una estructura con enfoque en el fortalecimiento institucional. Establece un presupuesto, un cronograma, franjas horarias y alianzas institucionales, lo cual evidencia una planificación alineada con los principios de la gestión pública y el desarrollo del talento humano.

La programación para la presente vigencia se fundamentó en los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación aplicada en el año 2024, la cual permitió identificar las principales demandas formativas de las diferentes áreas de la entidad. Esta información sirvió como base para diseñar una oferta de capacitación alineada con los requerimientos institucionales y las competencias necesarias para el adecuado desempeño de los servidores públicos.

Como resultado del seguimiento realizado por la OCI y tomando como fuente de información el cuadro Excel y los informes trimestrales suministrado por el proceso de Talento Humano, así como los reportes documentados en la matriz de indicadores, donde se hace seguimiento al cumplimiento de acciones, se encontró lo siguiente:

4.1.1. Metas cumplidas o con avances al 31 de agosto de 2025

Se evidenció el cumplimiento de las siguientes metas:

1. PIC23 - Capacitaciones del SG-SST: Es el ítem con mayor desempeño, ya que ha alcanzado el 100% de ejecución de la meta propuesta a agosto de 2025. Se han realizado 12 capacitaciones de las 15 programadas, abarcando temas como primeros auxilios, riesgos laborales, ambiente laboral, y el plan estratégico de seguridad vial. La ejecución ha sido constante desde marzo hasta julio, con soporte documental detallado. Es un buen ejemplo de planificación, ejecución oportuna y trazabilidad.

2. PIC10 - Habilidades blandas: Este ítem ha cumplido con las cinco capacitaciones programadas, alcanzando el 100% de su meta inicial. Las actividades se desarrollaron de manera continua durante los meses de febrero, marzo, junio y julio, abordando temas como comunicación asertiva, resolución de conflictos y manejo de emociones. Se evidencia una ejecución diversificada y bien distribuida en el tiempo.

3. PIC15 - Sistema de Gestión de Calidad: Con una meta anual de cuatro capacitaciones, este ítem ya las ha ejecutado todas, cumpliendo con el 100% de lo programado. Se evidenciaron capacitaciones desde febrero, incluyendo sesiones de socialización, encuestas y capacitaciones específicas.

4. PIC12 - Gestión contractual: Se han desarrollado las tres capacitaciones previstas, cumpliendo con el 100% de la meta. La ejecución se concentró en los meses de abril y mayo, incluyendo convocatorias e intervenciones en temas como supervisión de contratos, SECOP II y estudios previos.

5. PIC4 - Servidor 4.0 - Herramientas tecnológicas: Se han realizado 2 de las 3 capacitaciones previstas (66.6% de avance), con sesiones desarrolladas en febrero y junio. La tercera capacitación está programada para diciembre de 2025.

6. PIC13 - Competencias técnicas metrológicas: De cinco capacitaciones programadas, se han ejecutado dos (40% de avance). Son temas técnicos, relacionados con normas ISO, lo cual resalta el nivel de especialización. Aunque el porcentaje no ha superado el 50%, las actividades desarrolladas tienen alto valor para la cualificación de los funcionarios.

7. PIC5 - Sistemas tecnológicos especializados: Se ejecutó una capacitación en mayo sobre sistemas de climatización, cumpliendo con la meta programada. La documentación es clara y se destaca la pertinencia técnica.

8. PIC8 - Prevención del daño antijurídico: Si bien su meta anual es de cinco capacitaciones, solo se ha realizado una, lo cual representa un avance del 20%. No se evidenció registro de capacitación programada para el mes de agosto de 2025. Cabe resaltar que este tipo de formación es de alto valor para la entidad, dado que está orientada a la protección de los recursos y la mitigación de riesgos jurídicos.

9. PIC18 - Normatividad vigente de Talento Humano: Se realizó una capacitación en febrero, dirigida por la CNSC. No se evidencia un número de capacitaciones como meta.

10. PIC1 - Cambio climático y ciudadanía: Se cumplió la única capacitación programada para este ítem en abril, por lo que ya se alcanzó el 100% de la meta.

4.1.2. Metas con bajo avance al 31 de agosto de 2025

Los ítems que presentan bajo avance pueden comprometer el cumplimiento general del plan, si no se toman las acciones para su cumplimiento.

1. PIC2 - Educación ambiental, territorio y recursos naturales: Programada para el mes de septiembre de 2025. No es objeto de evaluación en este seguimiento.

2. PIC3 - Enfoque de género: No tiene registros de ejecución. La ausencia de actividad genera alerta dado que es un tema transversal, prioritario y de cumplimiento normativo. La actividad programada para agosto de 2025 no registra avance.

3. PIC6 - Analítica de datos: No hay avances registrados ni se han llevado a cabo capacitaciones. Es un tema estratégico para la toma de decisiones institucionales, por lo cual su no ejecución representa una debilidad significativa.

4. PIC7 - Control Interno Disciplinario: El seguimiento que realiza Talento Humano, no presenta ejecución. Es importante que se revise si se han realizado capacitaciones y no han sido objeto de registro o seguimiento.

5. PIC9 - Participación ciudadana y atención al ciudadano: Sin ninguna actividad reportada, a pesar de tener dos capacitaciones programadas.

6. PIC11 - Gestión documental y redacción de textos: Es otro de los ítems sin avances ni justificaciones. La capacitación programada para agosto no registra evidencia de su realización, por tanto, considerando su importancia

institucional, es prioritario que se re programe y se documente en el cuadro de seguimiento.

7. PIC14 - Módulos SIIF: Programada para septiembre. No está dentro del alcance del presente seguimiento.

8. PIC17 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Programada para noviembre. No está dentro del alcance del presente seguimiento.

9. PIC19 - Clima organizacional: No se evidenció avance a pesar de haber sido reprogramada una capacitación para agosto.

10. PIC20 - Inducción y reinducción: Programada para diciembre. No está dentro del alcance del presente seguimiento.

11. PIC21 - Entrenamiento en el puesto de trabajo: La capacitación programada para agosto, no se encontró evidencia de su realización, por tanto, considerando su importancia institucional, es prioritario que se re programe o se documente el seguimiento.

12. PIC22 - Bilingüismo: Programada para diciembre. No está dentro del alcance del presente seguimiento.

13. PIC16 - Sensibilización en gestión metrológica (áreas administrativas): Se reportó una reprogramación por ausencia de personal en instalaciones por causas externas, en el mes de mayo (paro de transportes). Se reprogramó para diciembre.

4.1.2. Informes de seguimiento I y II trimestrales de 2025 – Numeral 3.3. Plan Institucional de Capacitaciones.

Como parte del seguimiento al avance del Plan Institucional de Capacitaciones, se tomaron como insumo los informes del Plan Estratégico de Talento Humano correspondientes al primer y segundo trimestre de la vigencia 2025. De la evaluación realizada, se identificaron debilidades tanto de forma como de fondo, las cuales se detallan en las alertas preventivas que se presentan en el acápite 5.1.

Durante la revisión, se evidenció la ausencia de un proceso efectivo de verificación o control previo a la presentación de los informes. La presencia de errores de forma (frases inconclusas, inconsistencias numéricas y falta de coherencia interna) sugiere que no se realizó una revisión exhaustiva por parte de la primera línea de defensa responsable del contenido.

Dado que esta información es presentada ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) y constituye un insumo clave para la toma de decisiones institucionales, es fundamental fortalecer los mecanismos de control de calidad documental. La falta de rigor en este proceso puede comprometer la confiabilidad de la información reportada y afectar la planeación, el seguimiento y la mejora continua de los procesos de gestión del talento humano.

Es importante precisar que la evaluación se centró exclusivamente en el numeral 3.3 del informe, correspondiente al avance del Plan Institucional de Capacitaciones, sin abordar otros componentes del Plan Estratégico de Talento Humano.

5. CONCLUSIONES

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, con corte al 31 de agosto, permite evidenciar avances importantes en la ejecución de acciones formativas orientadas al fortalecimiento institucional y al desarrollo del talento humano. Se destaca la adecuada planificación del Plan, su estructura técnica organizada por componentes estratégicos, así como la ejecución oportuna y documentada de varias metas, lo cual refleja conformidad en términos de gestión y cumplimiento en al menos 10 ítems priorizados.

No obstante, la evaluación también permitió identificar situaciones que podrían afectar la implementación integral del plan, poniendo en riesgo el cumplimiento del indicador PI3 del proceso de Talento Humano, vinculado al objetivo estratégico 5: Transformación Institucional. Estas situaciones están relacionadas con ítems que presentan un bajo o nulo nivel de avance. En siete de ellos, se observó ausencia total de ejecución, falta de justificación documentada y escasa trazabilidad en el seguimiento.

En relación con el numeral 3.3 de los informes del Plan Estratégico de Talento Humano del primer y segundo trimestre de 2025, se evidenció que existen debilidades significativas en la elaboración, revisión y presentación de la información relacionada con el avance del Plan Institucional de Capacitaciones.

La ausencia de control en primera línea, sumada a errores de forma y fondo, compromete la calidad del reporte y pone en riesgo la confiabilidad de la información presentada ante instancias como el CIGD. Se hace necesario reforzar los procesos de validación y seguimiento interno, garantizando que los informes cumplan con estándares mínimos de calidad, coherencia y veracidad, especialmente cuando su contenido sirve como base para la toma de decisiones estratégicas en la entidad.

También se identificaron ítems que, si bien muestran alguna actividad ejecutada, no alcanzan las metas esperadas o presentan rezagos que deben ser gestionados oportunamente.

Estas debilidades serán registradas como alertas preventivas, ya que podrían comprometer componentes estratégicos de obligatorio cumplimiento institucional, como el enfoque de género y la participación ciudadana, entre otros. Esta circunstancia representa un riesgo significativo para el cumplimiento integral del PIC, así como para los compromisos adquiridos en el marco del proceso de fortalecimiento institucional.

5.1. NO CONFORMIDADES

En este acápite no se dejarán no conformidades, en consideración a que aún el proceso cuenta con cuatro meses para completar la ejecución del PIC. No obstante, se dejarán alertas preventivas en aquellos puntos donde se identificaron debilidades de gestión, baja o cero ejecuciones.

Estas alertas no requieren la suscripción de Plan de Mejoramiento, sin embargo, es procedente que el proceso de Talento Humano, adelante acciones inmediatas de mejora, que incluyan la revisión de las causas de no ejecución, la reprogramación de actividades y el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y control. Solo a través de una gestión activa y articulada será posible garantizar el cumplimiento efectivo de los Planes, del indicador PI3 y el logro de los objetivos estratégicos.

A continuación, se detallan las alertas preventivas al PIC 2025:

5.1.1. Alerta preventiva para el PIC3 - Enfoque de género: No hay registros de ejecución. La ausencia de actividad genera alerta, ya que es un tema prioritario y de cumplimiento normativo.

5.1.2. Alerta preventiva para el PIC6 - Analítica de datos: No hay avances registrados sobre capacitaciones realizadas. Este tema es estratégico para la toma de decisiones institucionales.

5.1.3. Alerta preventiva para PIC9 - Participación ciudadana y atención al ciudadano: No hay actividades reportadas, a pesar de contar con dos capacitaciones programadas.

5.1.4. Alerta preventiva para el PIC11 - Gestión documental y redacción de textos: No se evidenciaron avances ni se proporcionaron justificaciones. La capacitación programada para agosto no se llevó a cabo, de acuerdo con lo reportado por el proceso.

5.1.5. Alerta preventiva para el PIC19 - Clima organizacional: No se reportaron avances, a pesar de que se reprogramó una capacitación para agosto.

5.1.6. Alerta preventiva para el PIC21 - Entrenamiento en el puesto de trabajo: La capacitación programada para agosto no se realizó, según lo reportado por el proceso de Talento Humano.

5.1.7. Alerta preventiva por inconsistencia en la presentación de población objetivo en los informes de capacitación. Se identificó una inconsistencia en la cifra reportada como "población objetivo" en los informes del Plan Estratégico de Talento Humano – Numeral 3.3. Plan Institucional de Capacitación. En el informe del primer trimestre se indica que participaron 174 personas, lo que representa el 23% de una población objetivo de 770 personas y en el del segundo trimestre dice que participaron 122 personas de una población objetivo de 469 personas.

Sin embargo, según la información institucional, la planta de personal es de 145 funcionarios, de los cuales están provistos 123 cargos, lo que permite concluir que la cifra de 770 personas en el primer trimestre y 469 en el segundo trimestre de 2025, como población objetivo no corresponde a la realidad operativa de la entidad. Esta diferencia puede llevar a interpretaciones erróneas sobre el alcance y efectividad del programa de capacitación.

5.1.8. Alerta preventiva por inconsistencia en el número de temáticas abordadas: En el informe del Plan Estratégico de Talento Humano – Numeral 3.3. Plan Institucional de Capacitación, del primer trimestre se reporta que se abordaron 12 temáticas de capacitación, pero posteriormente se señala que se realizaron 12 capacitaciones distribuidas en 3 temáticas.

Esto genera ambigüedad sobre el alcance del programa de formación, ya que no queda claro si se trataron 12 temáticas distintas o si fueron 12 sesiones centradas en solo 3 temas.

5.1.9. Alerta Preventiva por ausencia de control en primera línea del informe del Plan Estratégico de Talento Humano – Numeral 3.3. Plan Institucional de Capacitación. Durante la revisión del informe del Plan Estratégico de Talento Humano – Numeral 3.3. Plan Institucional de Capacitación, se evidenciaron debilidades de forma y de fondo que comprometen la calidad y la claridad del documento, como frases incompletas, palabras inconclusas, incoherencias entre los datos presentados (número de temáticas, capacitaciones y población objetivo).

Estas observaciones indican que no se realizó una revisión previa adecuada antes de la emisión del informe, lo cual pone en evidencia que los controles de primera línea no están funcionando de manera efectiva.

5.2 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.

Se identificó la siguiente observación:

5.2.1. Se identifica como una debilidad la falta de registros que evidencien el resultado de evaluaciones orientadas a documentar la apropiación de los conocimientos adquiridos por los funcionarios. No se encontraron reportes de retroalimentación sobre las actividades formativas, ni evaluaciones posteriores a las capacitaciones o mecanismos de seguimiento que permitan verificar la aplicación práctica de los contenidos impartidos, aun cuando dichas actividades se hayan llevado a cabo.

Esta situación dificulta la medición del impacto real de las capacitaciones en el desempeño laboral y limita la posibilidad de introducir ajustes o mejoras en los programas de formación y de hacer evaluación integral al PIC.

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, aumenta la eficiencia o eleva la calidad.

5.3.1. Los PIC3 (Enfoque de género), PIC6 (Analítica de datos), PIC9 (Participación ciudadana) y PIC11 (Gestión documental) requieren atención inmediata para evitar incumplimientos normativos.

5.3.2. Las capacitaciones de los PIC19 (Clima organizacional), PIC21 (Entrenamiento en el puesto de trabajo) y PIC11 (Gestión documental y

redacción de textos) requieren ser reprogramadas y ejecutadas para no poner en riesgo el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.

5.3.3. Es procedente revisar el proceso de seguimiento y registro de actividades en particular, en los PIC7 (Control Interno Disciplinario) y PIC9 (participación ciudadana y atención al ciudadano) para asegurar que no se queden sin evaluar ni registrar.

5.3.4. Establecer mecanismos de alerta temprana para detectar desviaciones frente a lo programado y asegurar que los responsables registren de manera oportuna los avances.

5.3.5. Fortalecer el seguimiento mensual, incluyendo semáforos de avance y alertas tempranas.

5.3.5. Documentar resultados de evaluaciones posteriores a las sesiones de capacitación (como encuestas, pruebas breves o ejercicios aplicados), así como actualizar los reportes a los indicadores del PIC.

5.3.6. Revisar y corregir la cifra de población objetivo en los informes trimestrales del Plan Estratégico de Talento Humano, para asegurar la consistencia de los datos reportados y mantener la confiabilidad de los indicadores institucionales.

5.3.7. Ajustar y unificar la información del informe del I semestre del Plan Estratégico de Talento Humano – Numeral 3.3. en lo relacionado con el número de temáticas abordadas, para garantizar coherencia interna, y asegurar que los datos reflejen fielmente la cobertura temática y poblacional de los procesos de capacitación institucional.

5.3.8. Fortalecer los procesos de revisión y aprobación documental en primera línea, asignando responsables claros para garantizar que los informes cumplan con los estándares mínimos de calidad, coherencia y veracidad antes de su circulación o uso para la toma de decisiones.

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina de Control Interno
2025-09-24

Elaborado por. Luz Marina Doria Cavadía

6. ANEXOS

6.1 Marco normativo

- ✚ Artículos 53, 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia.
- ✚ Ley 87 de 1993.
- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998, modificada por la ley 1960 de 2029 y decreto ley 894 de 2017.
- ✚ Ley 1010 de 2006
- ✚ Decreto 1083 de 2015
- ✚ Manual Integrado de Gestión E-02-M-001 – Versiones 12 y 13, según aplique.
- ✚ Circular 026 de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo
- ✚ Plan Institucional de Capacitación - A-04-P-012 – Versión 6
- ✚ Evaluación General de la Capacitación – A-04-F-043 – Versión 2
- ✚ Necesidades Institucionales de Capacitación - A-04-F-045 – Versión 4
- ✚ Documento “Gestión del Riesgo” código E-02-P-009, versión 2 del 12 de mayo de 2025, del Sistema Integrado de Gestión, disponible para consulta en el aplicativo ISOLUCION.