

Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

2025

SECRETARIA GENERAL
Bogotá D.C.

2025-10-29 Versión III
(CIGD No. 11)

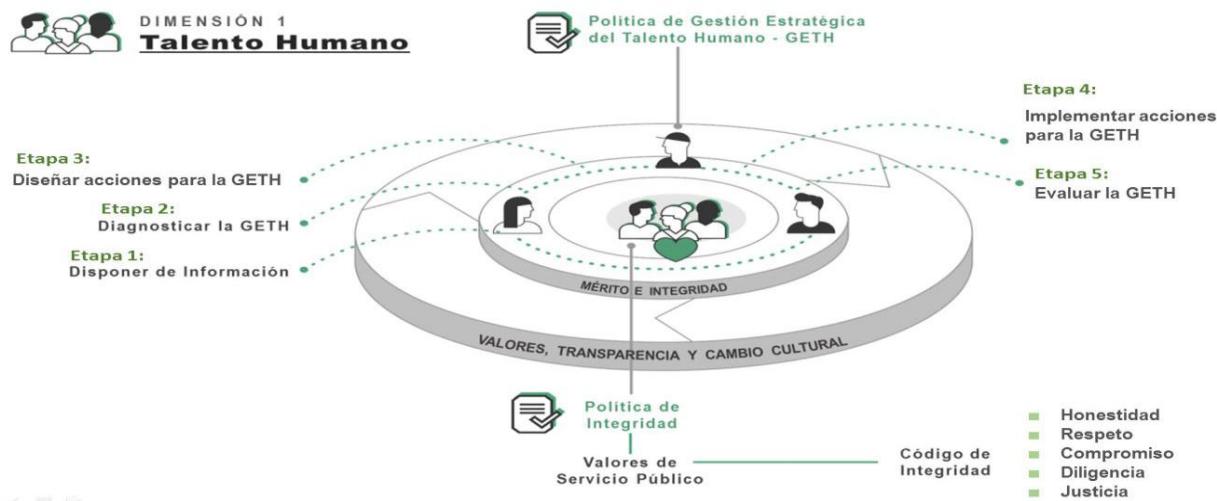
CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO:	3
1. INFORMACION DE BASE:	10
2. DIAGNOSTICO:	17
4. DEFINICION ESTRATEGIA DEL PLAN DE GESTION DE TALENTO HUMANO-2025	33
5. PLANES TEMÁTICOS:	38
5.1 PLAN ANUAL DE VACANTES:	38
5.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO:	44
5.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:	47
5.4 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:	62
5.5 PLAN DE SEGUIRIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	68
5.6 PLAN DE INCLUSION DE POBLACION CON DISCAPACIDAD:	75
5.7 TEMAS ADICIONALES:	78
5.8 SEGUIMIENTO Y EVALUACION:	80
6. ANEXOS-Cronogramas:	81

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO:

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

El Plan Estratégico de Talento Humano, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr la Gestión Estratégica de talento Humano (GETH) se hace necesario vincular desde la planeación, al talento humano, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección de acuerdo con los lineamientos dados en el documento Planeación de los Recursos Humanos de la Función Pública. Los Planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión del Grupo de Talento Humano, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad, al logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la organización.



— Referentes Estratégico-orientadores del Talento humano

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

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

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

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, se hace necesario definir para el ciclo de planeación estratégica del talento humano, lo que hoy se denomina como el Servidor 4.0, entendido como los servidores públicos impulsados a mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial, hacia los entornos acelerados y cambiantes, enfocado en el conocimiento, el aprendizaje continuo, la asertividad en la comunicación y la interiorización de la misión y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad¹.

Aunado al anterior concepto, la Función Pública viene mencionando el ideal de un servidor público, que además de contener los valores, la integridad, los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñarse con excelencia, requiere la alineación con la nueva exigencia que trae la dinámica de la Industria 4.0., la cual, hace referencia a la adquisición de nuevos conocimientos, apertura al cambio y adaptaciones al nuevo entorno, que obliga al servidor público además, a adquirir nuevas competencias laborales desde el punto de vista comportamental y desde los conocimientos específicos².

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

— Plan Estratégico Institucional 2023-2026 del INM

De acuerdo con el Decreto No. 4175 de 2011, "por el cual se escinden unas funciones de la Superintendencia de Industria y Comercio, se crea el Instituto Nacional de Metrología y se establece su objetivo y estructura", modificado por el Decreto 062 de 2021, el objetivo del Instituto Nacional de Metrología – INM., es: ARTICULO 5º. El Instituto Nacional de Metrología, INM, tiene por objetivo la coordinación de la metrología científica e industrial como máxima autoridad nacional en la materia, y la ejecución de actividades que fomente la innovación, mejoren la calidad de vida y soporten el desarrollo económico, científico y tecnológico del país, mediante el establecimiento, conservación y adopción de patrones nacionales de medida, la difusión del Sistema Internacional de Unidades (SI), la investigación científica, la prestación de servicios metrológicos, el apoyo a las actividades de control metrológico y la representación internacional como máxima autoridad en metrología científica e industrial.

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

documentos CONPES y lo previsto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

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

— **Misión:**

Líder y respaldar la trazabilidad de las mediciones, a través de la prestación de servicios metrológicos, de la investigación, del desarrollo tecnológico e innovación, de la gestión del conocimiento y la articulación con las partes interesadas, contribuyendo a la generación de confianza, a la sostenibilidad, al bienestar social, al desarrollo industrial y a la competitividad del país en los mercados globales.

— **Visión:**

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

— **Valores:**

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

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

- ✓ Confianza: Actúo con calidad, cumpliendo con mis compromisos y soy coherente en el ejercicio de mis responsabilidades.
- ✓ Competencia: Aplico mis conocimientos y habilidades con el fin de conseguir los resultados previstos

— Lineamientos Estratégicos:

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

— Objetivos Estratégicos:

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



La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se entiende como el conjunto de acciones y buenas prácticas que contribuyen al cumplimiento de metas

organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica que es necesario articular estratégicamente las diferentes funciones de la entidad, entre ellas las relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

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

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

— **Marco Normativo Aplicable al Instituto Nacional de Metroología:**

- ✓ Constitución Política de Colombia, 1991.
- ✓ Decreto 1567 de 1998. "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

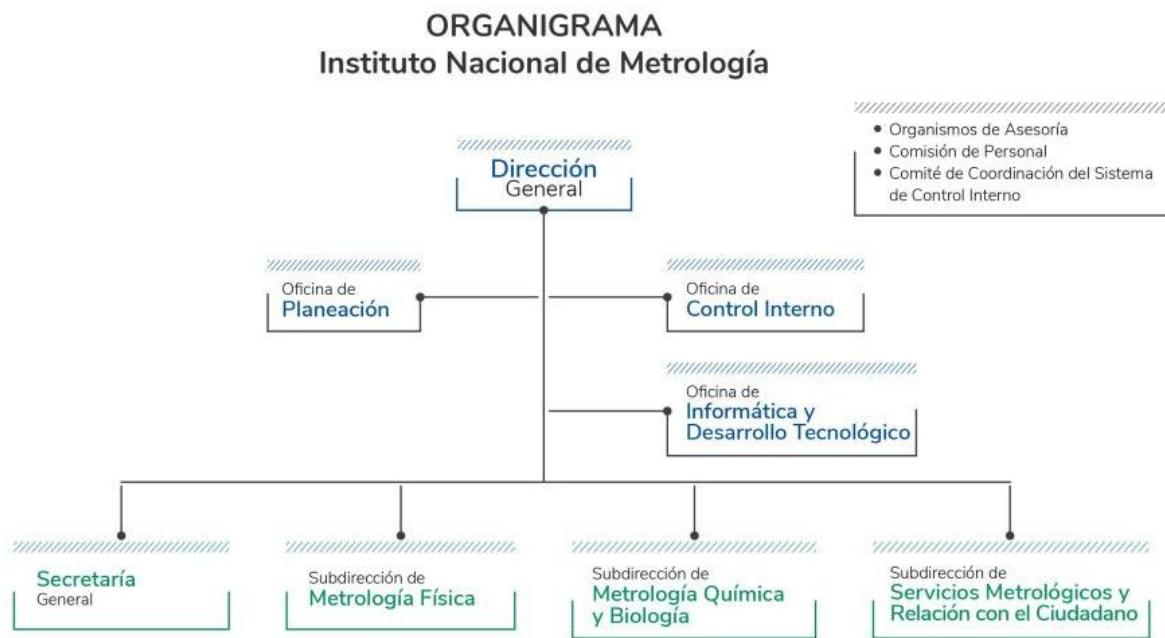
- ✓ Ley 734 de 2002. Artículo 33 Numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de bienestar social e incentivos – empleados y sus familias de acuerdo con la ley).
- ✓ Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones" (la cual retoma los elementos dados por la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003).
- ✓ Ley 1064 de 2006. "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- ✓ Ley 1221 de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Ley 1712 de 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Decreto 1072 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo". Busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.
- ✓ Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- ✓ Ley 1811 de 2016. "Otorga incentivos para promover el uso de bicicleta en el territorio nacional".
- ✓ Decreto 1499 de 2017. "Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- ✓ Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015,
Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- ✓ Decreto 894 de 2017. "*Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*".
- ✓ Decreto que fija la escala salarial para cada vigencia.
- ✓ Decreto que fija escala de viáticos para cada vigencia.
- ✓ Circular 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública:
- ✓ Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- ✓ Circular 001 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Consejo para la gestión y el desempeño institucional.

1. INFORMACION DE BASE:

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

— Estructura Organizacional:

Con fundamento en el Decreto No. 062 de 2021, la estructura organizacional del Instituto Nacional de Metroología – INM., está conformada por la Dirección General; 3 Oficinas; 1 Secretaría General; y, 3 Subdirecciones.



— Planta de Personal:

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

Nivel jerárquico	Número de empleos
Directivo	7
Asesor	4
Profesional	113
Técnico	12
Asistencia	9
Total	145

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

Nivel jerárquico	Número de empleos	Empleo de LNR	Empleos sistema de carrera
Directivo	7	7	
Asesor	4	4	
Profesional	113		113
Técnico	12		12
Asistencial	9	2	7
TOTAL, CARGOS	145	13	132

A la fecha de elaboración de este documento, la planta de personal se encuentra provista en un 89,90%. Los empleos que se clasifican como de libre nombramiento y remoción se encuentran provistos en un 100%; mientras que los empleos que conforman el sistema de carrera administrativa se encuentran provistos en un 85,60%. La nómina está integrada por un total de 126 servidores nombrados de manera legal y reglamentaria.

— Proceso de selección 1511 de 2020-Nación 3:

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

EMPLEO-CODIGO-GRADO	SERVIDOR PUBLICO
Profesional Universitario 2044-Grado 09	Luis Carlos Castro Camacho
Profesional Universitario 2044-Grado 09	Leonor Gómez Barrera
Profesional Universitario 2044-Grado 09	Vacante
Profesional Universitario 2044-Grado 09	Vacante
Profesional Universitario 2044-Grado 09	Vacante
Profesional Universitario 2044-Grado 07	Alexander Martínez López
Profesional Universitario 2044-Grado 05	Juan Alberto Arias Prieto
Profesional Universitario 2044-Grado 05	Vacante
Profesional Universitario 2044-Grado 03	Víctor Hugo Gil
Técnico administrativo 3124 Grado 07	Provisto-Equivalencia
Técnico administrativo 3124 Grado 07	Vacante
Técnico administrativo 3124 Grado 07	Enrique Amaya Rincón

Durante las vigencias 2023 y 2024, en uso de la lista de elegibles producto del Concurso de Merito 1511 Nación 3, vigencia que se extendió desde el 23 de diciembre de 2022 al 22 de diciembre de 2024, la entidad incorporó más del 70% de su planta con respecto a los cargos de carrera administrativa, para ello conforme a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

— **Concurso de Merito- Nación 6:**

Para el último trimestre del año 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil informó que se encontraba adelantando un nuevo proceso de selección para el orden nacional con el objetivo de dar cumplimiento al mandato constitucional de ingreso y ascenso a la carrera administrativa a través del mérito.

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

Dichos empleos se relacionan a continuación:

No.	Dependencia	Denominación del Empleo- Código y Grado	Cantidad del empleo vacantes	Vacantes concurso en ascenso
1	Subdirección de SMRC	Profesional Especializado 2028-14	1	0
2	Oficina OAP	Profesional Especializado 2044-11	1	0

3	Oficina OAP	Técnico operativo 3132-13	1	0
	TOTAL		3	0

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

— **Acuerdos Sindicales:**

Entre la Organización sindical ASEMEEXT y el Instituto Nacional de Metroología – INM, se adelantaron mesas de negociación con respecto al Pliego de Solicitudes elevada a la administración.

Las citadas mesas de negociación entre las partes se llevaron a cabo en las siguientes fechas:

- 17 de abril de 2024 de 10:00 a 12:00 en el Salón Roberto Henao del INM.
- 24 de abril de 2024 de 10:00 a 12:00 en el Salón Roberto Henao del INM.
- 02 de mayo de 2024 de 10:00 a 12:00 en el Auditorio del INM.
- 08 de mayo de 2024 de 10:00 a 12:00 en el Auditorio del INM.

Los puntos acordados en las mesas de negociación, entre otros correspondieron a los siguientes:

"(...)

**CAPÍTULO INTRODUCTORIO CAPÍTULO I. DERECHOS DE ASOCIACIÓN,
PARTICIPACIÓN Y OTROS**
1. GARANTÍAS SINDICALES

El Instituto Nacional de Metroología – INM, se compromete a:

- *Retomar la Circular Interna del 5 de marzo de 2020, relacionada con la libertad sindical, actualizarla y socializarla a los colaboradores del INM.*
- *Enviar correo electrónico al subdirector de Metrología Física, jefe inmediato de los dos negociadores de ASEMEEXT-INM, informando la fecha y hora programadas para las siguientes mesas de negociación, para facilitar su asistencia a las negociaciones.*

- *Expedir acto administrativo reconociendo a Ciro Sánchez como miembro de la Comisión Permanente de Reclamos de ASEMEXT y concediendo el permiso necesario para atender las actividades propias de esta comisión.*
- *Realizar las revisiones pertinentes asegurando que los correos electrónicos enviados desde la cuenta de ASEMEXT llegarán a los destinatarios del INM.*
- *Incluir a ASEMEXT en la pestaña de "ASOCIACIONES" que se encuentra en el menú de la intranet del INM y para efectos de realizar las publicaciones en este espacio, ASEMEXT realizará la solicitud de publicación enviando correo electrónico a la Secretaría General de INM, la cual debe cumplir con el procedimiento y protocolos de comunicaciones del INM.*

2. LIBERTAD SINDICAL

El INM se abstiene de segregar y sancionar a los servidores públicos y directivos sindicales por su actividad sindical, la presentación, negociación y defensa de pliegos de peticiones o por las declaraciones, manifestaciones de respaldo o apoyo que se hicieren o hubieren hecho a todos. Con la precisión de que esto no se extiende a procesos disciplinarios, evaluaciones de desempeño y demás asuntos propios del cumplimiento de sus deberes como funcionarios públicos.

3. PARTICIPACIÓN EN COMITÉS Y COMISIONES

Las partes llegan a un acuerdo respecto a permitir la participación con voz de ASEMEWT-INM en el Comité de Teletrabajo de INM, una vez sea creado este comité.

CAPÍTULO II. BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS, Y MEJORA EN LAS CONDICIONES LABORALES

1. PERFECCIONAMIENTO DE HABILIDADES EN UNA SEGUNDA LENGUA

El INM ha realizado y continuará realizando alianzas para el perfeccionamiento de la segunda lengua para beneficio de todos sus funcionarios, pero supeditado al presupuesto de la entidad.

2. MEJORA EN EL NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA

El INM continuará facilitando el tiempo a sus funcionarios para adelantar y culminar programas educativos en el interior y en el exterior del país.

3. BENEFICIO ECONÓMICO EDUCATIVO

(...)

Sin embargo, el INM se compromete hacer mayor difusión del programa SERVIMOS del DAFP para que sus funcionarios se inscriban y obtengan los beneficios correspondientes, que pueden ser educativos, de salud y bienestar, turismo y recreación y de seguros.

(...)

5. CONVENIOS CON ENTIDADES FINANCIERAS

El INM se compromete a revisar los convenios existentes con entidades financieras y su vigencia y a generar espacios para la suscripción de nuevos convenios, de lo cual se comunicará a los funcionarios.

6. FACILITACIÓN DEL TELETRABAJO

El INM hará los estudios pertinentes con el fin de implementar el teletrabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a la figura y conforme con la naturaleza de la entidad.

7. FACILITACIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Las partes acuerdan retirar del pliego la solicitud relacionada con teletrabajo, atendiendo a que aún no se cuenta con marco jurídico para los funcionarios del sector público, por lo que resulta imposible dar aplicación a la figura por el momento.

8. TRABAJO EN CASA

El INM hará los estudios pertinentes con el fin de implementar el trabajo en casa, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a la figura y conforme con la naturaleza de la entidad.

9. TRANSPORTE

(...)

Sin embargo, el INM explorará con Compensar la opción de que proporcione nuevos beneficios a los servidores del instituto, relacionados con alimentación y transporte, entre otros.

10. PLAN EXEQUIAL

Sin embargo, el INM se compromete a invitar a los fondos de empleados que tienen relación con el instituto para que promocionen sus servicios a los servidores, dentro de los cuales está el plan exequial.

11. RESTAURANTE O CASINO INTERNO

Sin embargo, el INM va a explorar la posibilidad de realizar un convenio con la Superintendencia de Sociedades que permita que los servidores del instituto puedan hacer uso de su casino con precios accesibles para ellos.

12. JORNADA LABORAL PREFERENCIAL PARA MADRES CON NIÑOS Y NIÑAS EN LA PRIMERA INFANCIA.

Actualmente las mujeres en embarazo ya cuentan con una jornada preferencial, por lo que el INM encuentra viable verificar la posibilidad de extender esta jornada a las madres que tengan hijos menores de 5 años.

13. CONVENIOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

Las partes acuerdan que no se realicen nuevos convenios culturales con teatros, cines, canchas de fútbol de sala y gimnasios, adicionales al que ya tiene el instituto con la caja de compensación Compensar.

(...)"

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

Adicionalmente, a la fecha, el Grupo de Gestión del Talento Humano ha recibido información sobre afiliaciones formales de Treinta y cuatro (34) servidores que integran la planta de personal, a los siguientes sindicatos: Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado – SUNET y Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y sus entidades adscritas y vinculadas – ASEMEXT.

— Manual de funciones:

Actualmente el Instituto Nacional de Metrología – INM., cuenta con la Resolución No. 040 del 4 de febrero de 2021, "Por la cual adopta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología (INM) atendiendo los decretos de reestructuración y modificación de planta.

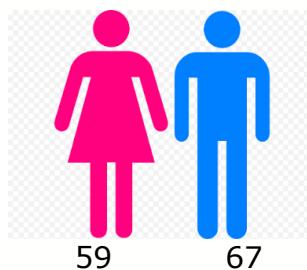
2. DIAGNOSTICO:

En este acápite se relaciona la información que se considera relevante para la planeación estratégica de la gestión del talento humano y la identificación de las herramientas, tales como: la matriz GETH; los resultados de las encuestas aplicadas a los servidores sobre los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano; los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Sicosocial y demás información que pueda ser consultada en el momento de la toma de decisiones por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Dirección del Instituto Nacional de Metrología – INM.

— Caracterización del Talento Humano en el INM:

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

De acuerdo con la base de datos, se encuentra que el 46,82% de la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM., corresponde a mujeres y el porcentaje restante, es decir 53,18%, se identifican como hombres según el sexo biológico.



Revisada la distribución de los servidores por rangos de edad, se puede observar que el 50,3% corresponde a funcionarios entre 31 y 40 años, seguido de los funcionarios entre 41 y 50 años que se ubican en el 32,2%. En estos dos decenios

de edad se ubica el 82,5% del total de la planta de personal. A continuación, se presenta la distribución por rangos de edad:

DISTRIBUCION POR RANGOS DE EDAD			
MUJERES		HOMBRES	
RANGO	No.	RANGO	No.
Menos de 20 años	0	Menos de 20 años	0
Entre 20 y 30 años	7	Entre 20 y 30 años	2
Entre 31 y 40 años	26	Entre 31 y 40 años	28
Entre 41 y 50 años	19	Entre 41 y 50 años	22
Entre 51 y 60 años	6	Entre 51 y 60 años	11
Entre 61 y 70 años	1	Entre 61 y 70 años	4
TOTAL	59		67

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

FORMACION NIVEL ACADEMICO			
MUJERES		HOMBRES	
NIVEL	No.	NIVEL	No.
Doctorado	1	Doctorado	3
Maestría	25	Maestría	21
Especialización	19	Especialización	24
Pregrado	11	Pregrado	13
Técnico-tecnólogo	3	Técnico-tecnólogo	4
Bachiller	0	Bachiller	2
TOTAL	59	TOTAL	67

En lo que corresponde al nivel de formación en pregrado, se encontraron 34 programas académicos, de los cuales química e ingeniería química cuentan con un mayor nivel de preferencia, seguidas por la física, la Ingeniería Mecánica; Ingeniería Electrónica y Administración de empresas.

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

Formación Profesional	No.
Abogado	7
Administrador de Empresas	8
Administrador de Negocios	1

Administrador Publico	2
Comunicador Social	1
Contador Publico	5
Economista	4
Físico	9
Ingeniería de Sistemas	2
ingeniería Ambiental y Sanitaria	2
Ingeniería Civil	1
ingeniería Electromecánico	1
ingeniería en Producción Industrial	1
ingeniería Industrial	3
Ingeniero Biomecánico	2
Ingeniero de Control	1
Ingeniero de Diseño y automatización electrónica	1
Ingeniero de Procesos Industriales	2
Ingeniero Electricista	1
Ingeniero Electrónico	8
Ingeniero Mecánico	9
Ingeniero Mecatrónico	2
Ingeniero Químico	14
Licenciado en Físico	2
Licenciado en Matemáticas y Física	1
Microbiólogo	2
Profesional de Mercadeo	1
Profesional en Finanzas y negocios internacionales	1
Profesional en lenguas Modernas	1
Profesional en Sistemas de Información, Bibliotecología y archivística	1
Psicología	1
Químico	15
Químico Farmacéutico	2
Trabajo Social	3
TOTAL	117

Nota: No todos los funcionarios tienen título de pregrado.

Con relación a la vida personal y familiar se encontró que el 50% del total de la planta de personal reporta no tener pareja. Es decir que un total de 63 servidores no cuentan con conyuge o pareja permanente. A continuación, se presenta la

estadística por decenios del reconocimiento de conyuge o pareja de acuerdo con la Matriz sociodemográfica.

RECONOCIMIENTO DEL CONYUGUE O PAREJA					
MUJERES			HOMBRES		
RANGO	SI	NO	RANGO	SI	NO
Menos de 20 años	0	0	Menos de 20 años	0	0
Entre 21 y 30 años	2	5	Entre 21 y 30 años	0	2
Entre 31 y 40 años	13	13	Entre 31 y 40 años	14	14
Entre 41 y 50 años	8	11	Entre 41 y 50 años	15	7
Entre 51 y 60 años	4	2	Entre 51 y 60 años	4	7
Entre 61 y 70 años	0	1	Entre 61 y 70 años	3	1
TOTAL	27	32	TOTAL	36	31

Consultados los funcionarios sobre su condición de madres o padres se encontró que el 50,8% reportaron tener hijas o hijos de diversas edades y el 49,2% restante no tienen esta condición, como se observa en el siguiente cuadro:

SERVIDORAS (ES) CON Y SIN HIJOS					
MUJERES			HOMBRES		
RANGO	SI	NO	RANGO	SI	NO
Menos de 20 años	0	0	Menos de 20 años	0	0
Entre 21 y 30 años	1	6	Entre 21 y 30 años	0	2
Entre 31 y 40 años	9	17	Entre 31 y 40 años	13	15
Entre 41 y 50 años	11	8	Entre 41 y 50 años	14	8
Entre 51 y 60 años	4	2	Entre 51 y 60 años	8	3
Entre 61 y 70 años	0	1	Entre 61 y 70 años	4	0
TOTAL	25	34	TOTAL	39	28

Sobre el número de hijos y el ciclo de vida se observa que la mayoría de las niñas y niños se encuentran en las etapas de infancia, juventud y adultos mayores de 20 años.

ESTADISTICAS DE LOS HIJOS DE ACUERDO CON EL CICLO DE VIDA

NIÑAS		NIÑOS	
ETAPA	No.	ETAPA	No.
De 0 a 5 años - Primera Infancia	9	De 0 a 5 años - Primera Infancia	6
Entre 6 y 10 años- Infancia	9	Entre 6 y 10 años- Infancia	12
Entre 11 y 15 años - Adolescencia	11	Entre 11 y 15 años - Adolescencia	9
Entre 16 y 20 años - Juventud	6	Entre 16 y 20 años - Juventud	11
De los 20 en adelante	19	De los 20 en adelante	12
TOTAL	54	TOTAL	50

MATRIZ GETH:

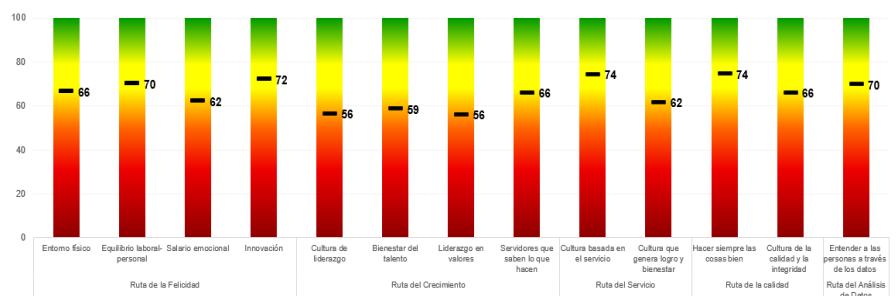
La Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano fue diligenciada con la participación de los integrantes del Grupo GTH a inicio de la presente vigencia. En este ejercicio, se obtuvo un resultado total de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de 69,2% El nivel de madurez de la Matriz GETH con una calificación entre 60% y 80% indica que la Entidad se encuentra en Nivel de Transformación, sobre el cual la Función Pública observa de manera general que:

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

-Rutas de creación de valor:

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

RESULTADOS GESTIÓN ESTRÁTÉGICA DE TALENTO HUMANO		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	68	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, salud Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	59	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	70	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	70	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos



En la gráfica se observa que la "Ruta de Crecimiento" obtuvo los menores puntajes en las subrutas que la conforman así:

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	PUNTAJE DE LA RUTA	SUBRUTAS	PUNTAJE
	59	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	56
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	56
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	66

Con el fin de definir acciones encaminadas a mejorar los puntajes de cada subruta, se socializó con el GIT GTH el diseño de acciones, a través de las cuales se busca mejorar el puntaje de las subruturas con puntaje más bajo, que fueron enunciadas en el cuadro anterior. Cabe aclarar que las variables resultantes y las acciones de mejora propuestas se incluyen en el PBLI – 2025 y en los otros Planes y temáticas que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025, así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Incluir en el PBLI una propuesta de talleres para el fortalecimiento de competencias directivas y gerenciales	Un año
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Incluir en el PBLI acciones para mejorar el ambiente laboral, mediante el incentivo a las prácticas deportivas individuales y de grupo, encaminadas a reducir tensiones físicas y bajar los niveles de estrés laboral	Un año
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Incluir en el PBLI la encuesta de medición de adopción de valores y campañas de apropiación de los valores institucionales	Segundo semestre de 2025
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Incluir en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo la actualización del profesionograma	Primer semestre de 2025
Evaluación de Desempeño	Incluir en el PETH - 2025 estrategia para medición de los tiempos de cumplimiento del procedimiento y generación de alertas tempranas	Primer trimestre de 2025

— Resultados de la Encuesta de percepción del Plan Institucional de Capacitación:

Desde el Grupo de Gestión de Talento Humano se realizó el envío de la encuesta de percepción de planes por correo institucional el día 23 de diciembre de 2024 a todos los servidores del INM. Esto con el objetivo de medir la efectividad de las actividades realizadas durante la vigencia 2024 y generar acciones encaminadas a fortalecer la gestión del proceso de capacitación en el Instituto Nacional de Metrología - INM.

La encuesta contó con la participación voluntaria de 68 servidores y contenía 21 preguntas referentes a temas generales del talento humano, de las cuales 5 ítems aplican al plan institucional de capacitación, que arrojan los siguientes resultados:

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

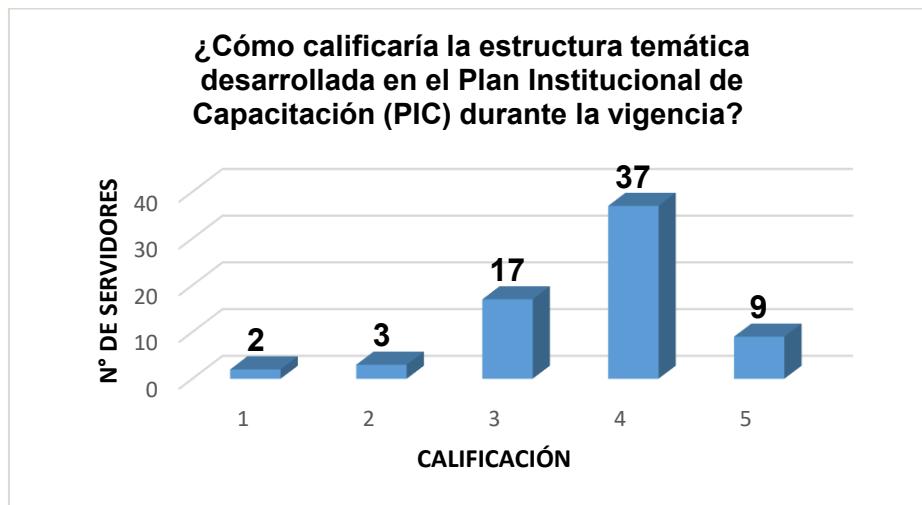


Tabla. Nivel de calificación a la estructura temática de las capacitaciones del PIC (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el máximo)

CALIFICACIÓN	Nº DE SERVIDORES	PORCENTAJE
1	2	3%
2	3	4%
3	17	25%
4	37	54%
5	9	13%
TOTAL	68	100%

El 67% de los servidores que respondieron la encuesta califica entre 4 y 5 la estructura temática de las capacitaciones desarrolladas por el PIC, lo cual permite

concluir que se encuentran de acuerdo con los contenidos programados durante el 2024.

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



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

CRITERIO	N° SOLICITUDES
Capacitaciones dinámicas	3
Diversidad de temas	7
Capacitadores externos	2
Reducir capacitaciones	1
Cambio de proveedor	1
Capacitaciones técnicas	4
Idioma extranjero	2
Focalizar capacitaciones	5
Actividades auto gestionables	1
Presencialidad	3
Definir franjas horarias	15
Habilidades blandas	6
Convocatorias anticipadas	1
Incluir programación	4
Capacitaciones prácticas	3
Programa de bilingüismo	2
Detección de necesidades por cargo	12

Se evidencia que en las opciones de mejora con relación a la estructura temática del PIC se deberá focalizar en los siguientes aspectos: Detección de necesidades desde el empleo, Definir franjas horarias; y, Diversidad de temas en las capacitaciones.

b) Mencione en orden de preferencia, tres temas que requiere para su desarrollo profesional y el cumplimiento de sus funciones dentro de la entidad.

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

TEMAS	N° SOLICITUDES
Excel	1
Herramientas ofimáticas	8
Inglés	11
Análisis y manejo de datos	1
Redacción de textos técnicos incluyendo artículos científicos	6
Habilidades blandas	5
Incentivar actividad física	1
Transformación digital	1
Apropiación de la misionalidad del INM - Nuevos funcionarios y contratistas de enlaces de las áreas misionales	2
Innovación y desarrollo.	2
Manejo y organización del tiempo, con Herramientas MS (Microsoft).	2
Estudios previos para contratación (Prestación de servicios y Compras) - Compras. (Justificación necesidad, Consulta códigos UNSPSC, condiciones de selección, Análisis del sector). (Contratación estatal)	10
Programación	2
Análisis estadístico de datos	3
Certificados de calibración digitales	1
Actualización reforma Pensional	1
Actualización tributaria	1
Capacitación manejo SECOP	3
Gestión de proyectos,	1
MIPG	1
Norma ISO 33405:2024	1
Guía ISO 33401:2024	1
Guía ISO 33403:2024	1

Supervisión de contratos	4
Capacitación práctica de manejo de sustancias	1
Capacitación primeros auxilios	1
Capacitación manejo de estrés	2
Lengua de Señas Colombiana	2
Promoción de la transparencia y la gestión ética de los asuntos públicos	1
Integridad pública y cultura de la legalidad	1
Presupuesto Público	1
Gestión Ambiental	3
Sanciones por no dar respuesta a Derechos de Petición	1
Deberes de los Servidores Públicos	1
Documentos electrónicos	1
Arquitectura empresarial	1
Gestión del conocimiento	3
Gestión del Riesgo de Desastres	1
SGI	1
Alemán	1
Portugués	1
Gestión de proyectos	2
Propiedad Intelectual	1
Normativas y Regulaciones Legales en Metrología	1
Software para archivar las historias laborales	1
Capacitaciones sobre archivo	2
Medición de gases de efecto invernadero	1
Administración pública	1
Ley disciplinaria	1
Gestión financiera	1
Enseñanza	1
Comunicación y manejo de público	3
Metodología MGA	2
Uso de Equipos de Protección Personal	1
Capacitación en Ergonomía	1
Evaluación de Riesgos	1
Gestión de riesgo fiscal	1
Gestión de riesgo SARLAFT	1
Norma NTC-ISO 17034:2017	1

Power BI	2
Matlab	1
Notion	1
Actualización de las competencias técnicas	2
Capacitación en Vigilancia Tecnológica enfocado a Temas de Investigación y Desarrollo	1
Capacitación en manejo de información para el OCAD y gestión de proyectos de min ciencias con OCyT	1
Importancia de la Infraestructura de la Calidad	1
Papel de la metrología para el bienestar de la sociedad	1
Trabajo en equipo	1
Estadística aplicada: pruebas de hipótesis, método de Montecarlo, pruebas de normalidad, de homocedasticidad, prueba t, prueba F, prueba chi-cuadrado, ANOVA.	2
Estructuración de proyectos I+D+i para participación en convocatorias	1
Riesgo Químico, dictado por expertos QUÍMICOS, no ambientales.	1
Gestión del talento humano en el sector público.	1
Formación de auditores internos en la norma ISO 17025: 2017	2
Manejo de bases de datos SQL y seguimiento de proyecto con POWER BI	2
Liderazgo	1
Normatividad vigente	1
Planes de desarrollo	1
Lineamientos del CIPM-MRA	1
Temas misionales	1
Gerencia de proyectos	2
Sistema integrado de gestión	1
Procesamiento de datos	1
Riesgos y bioseguridad	1
Manejo de programas informáticos	1
Talleres lúdicos para mejora el trabajo en equipo	1
Capacitación en diplomacia científica	1
Capacitación en cooperación Internacional	1
Curso de Python	2
SolidWorks	1
Formulación de proyectos	1

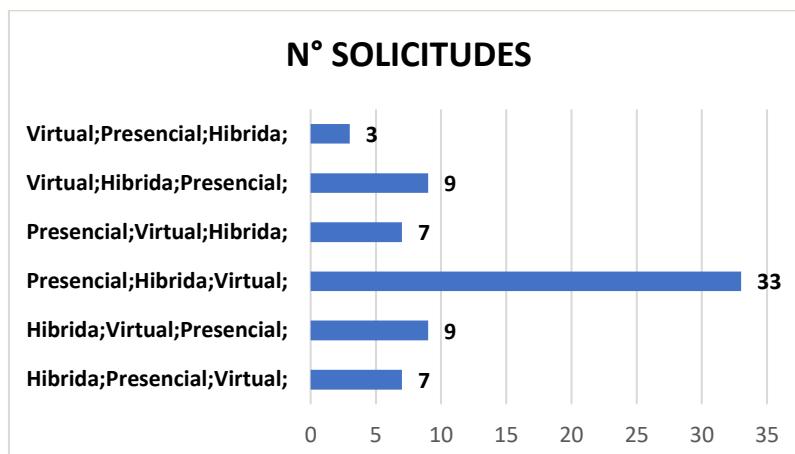
Estructuración de planes	2
Presentación de informes	1
Uso de inteligencia artificial en el estado	2
Relaciones entre jefe y subalterno	1
Confianza	1
Apoyo psicológico	1
Actualización en evaluación de incertidumbre de medición	1
Estimación de incertidumbre por métodos multivariados	1
Modelamiento de sistemas de medición	1
Reuniones efectivas	1
Manejo del tiempo	1
PQRSD	1
Gestión y resolución de conflictos	1

Se evidencia que para los funcionarios es importante que la estructura temática del PIC sea focalizada en los siguientes aspectos: Contratación estatal, inglés y Herramientas ofimáticas.

c) De acuerdo con su experiencia ¿Qué metodología de capacitación prefiere para la próxima vigencia? (1 es la que usted considera más apropiada para el aprendizaje y 3 es la menos apropiada)

Tabla. Consolidado orden de preferencia de modalidad de las capacitaciones por parte de los servidores

ORDEN DE PREFERENCIA DE MODALIDADES	No. SOLICITUDES
Hibrida; Presencial; Virtual;	7
Hibrida; Virtual; Presencial;	9
Presencial; Hibrida; Virtual;	33
Presencial; Virtual; Hibrida;	7
Virtual; Hibrida; Presencial;	9
Virtual; Presencial; Hibrida;	3



En los resultados obtenidos se evidencia que existe una tendencia en la preferencia de la modalidad presencial y en segundo lugar de manera híbrida, por lo cual la modalidad de las capacitaciones en su mayoría será desarrollada de forma presencial y excepcionalmente se manejará la virtualidad, dependiendo la disponibilidad de salones e instructores.

d) De acuerdo con sus actividades diarias que rango de horario considera apropiado para el desarrollo de las capacitaciones:



Tabla. Nivel de calificación con relación a la preferencia horaria para ejecutar las capacitaciones del PIC

RANGO DE HORARIO	No. DE PREFERENCIA	PORCENTAJE
9:00 a 11:00 horas	35	51%
10:00 a 12:00 horas	18	26%

14:00 a 16:00 horas	15	22%
TOTAL	68	100%

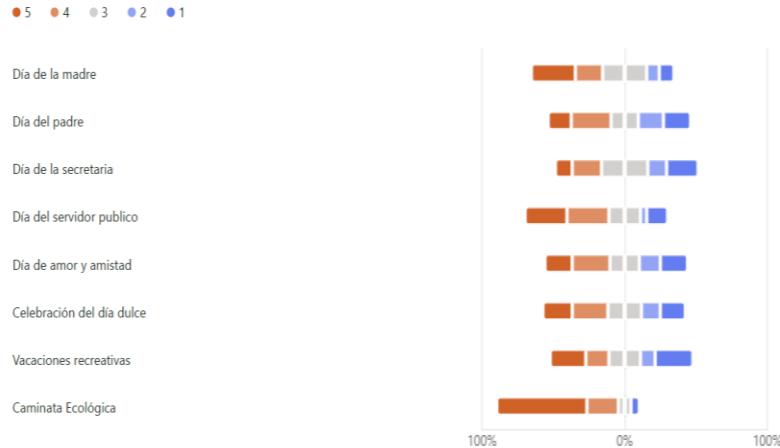
El 51% de los encuestados evaluó como preferencia de rango horario para la ejecución de las capacitaciones proporcionadas por el PIC el establecido de 09:00 a 11:00 horas. Por lo anterior y con el fin de aportar significativamente en el fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores, la franja seleccionada será la establecida para la ejecución de la mayoría de las capacitaciones en la presente vigencia.

— **Resultados de la Encuesta de percepción del Plan de Bienestar e Incentivos:**

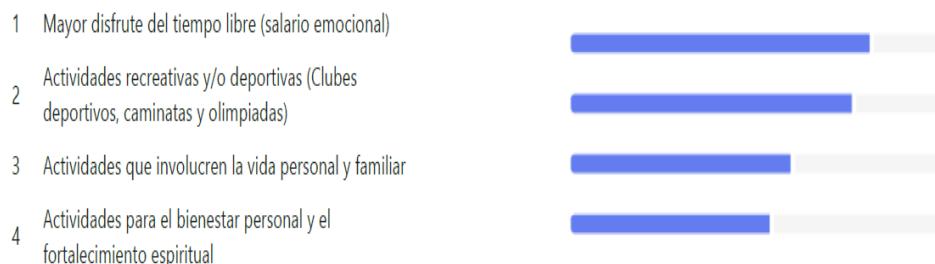
De acuerdo con la Encuesta aplicada a los empleados públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM en la que participaron sesenta y ocho (68) empleados, sobre la percepción y evaluación de las actividades ejecutadas en el marco de los Planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – 2024, las calificaciones sobre las actividades realizadas durante la vigencia 2024 en el marco de PBLI, fueron:

ACTIVIDADES	PUNTAJES (1 EL PUNTAJE MÁS BAJO Y 5 PUNTAJE MÁS ALTO)				
	1	2	3	4	5
Día de la Madre	7	6	21	13	21
Día del Padre	13	12	13	19	11
Día de la Secretaria	15	9	22	14	8
Día Servidor Público	10	3	15	20	20
Día Amor y Amistad	13	10	14	18	13
Celebración Día Dulce	12	9	16	17	14
Vacaciones recreativas	18	7	15	11	17
Caminatas Ecológicas	4	0	6	15	43

De las respuestas consolidados se observa, que la actividad mejor calificada fue la caminata ecológica con un 85% de favorabilidad, seguida de la celebración del Dia del servidor público y el Dia de la madre. La actividad con menor calificación fue celebración Dia de la secretaria.



En lo relacionado con los aspectos que se consideran relevantes para el bienestar, tales como: mayor disfrute de tiempo libre remunerado, actividades recreativas y/o deportivas (clubes deportivos, caminatas y olimpiadas), actividades que involucren la vida personal y familiar y actividades para el bienestar personal y el fortalecimiento espiritual. El 38% de los servidores que participaron en la encuesta señalaron como las actividades de su preferencia el mayor disfrute de tiempo libre remunerado (salario emocional), seguido del 34% de los servidores que seleccionaron las actividades recreativas y/o deportivas (clubes deportivos, caminatas y olimpiadas) como de mayor nivel de bienestar.



— Medición del Clima Organizacional:

Durante la vigencia 2024 en el marco de las actividades de Bienestar laboral, se realizó la medición del clima organización, con la Caja de Compensación Familiar-COMPENSAR aplicando una herramienta de evaluación psicosocial que constaba de tres niveles (Macro clima, microclima y clima personal) frente a siete dimensiones entre las cuales se encontraban temas de comunicación, administración del talento humano y los estilos de dirección; para esto se logra tomar una muestra de 107 servidores en donde sus resultados evidencian que la percepción del Clima interior

del INM corresponde a un Clima general Propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto de la institución, cabe resaltar que los servidores consideran mejor su propia gestión y tienen altas expectativas con respecto a lo que le pueden aportar al mejoramiento del clima. Finalmente se identificó una oportunidad de mejora frente a la relación de la entidad con los servidores y se recomendó tomar acciones sobre el fortalecimiento de las características de liderazgo relacionadas con ser más cercanos desde el contexto laboral a los servidores, inspirar y motivar su equipo de trabajo.



Clima propicio, donde se pueden mejorar varias categorías como reto organizacional.

Área de Trabajo:	Índice Clima
Dirección General	94,81
Oficina Asesora de Planeación	80,61
Oficina de Informática, desarrollo tecnológico y Control Interno	82,23
Secretario General	84,42
Subdirección de Metrología Física	79,43
Subdirección de Metrología Química y Biología	74,54
Subdirección de Servicios Metrológicos Y Relación con el Ciudadano	88,81

4. DEFINICION ESTRATEGIA DEL PLAN DE GESTION DE TALENTO HUMANO-2025

— Alcance:

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2025 se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. En atención a los cambios

que se han presentado en el Instituto Nacional de Metrología – INM como resultado de la implementación del Concurso de Méritos Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3, la gestión del talento humano ha recibido especial atención, en cuanto al análisis de la caracterización del proceso y la revisión de algunos de los procedimientos, en pro de implementar acciones de mejora para la gestión de las diferentes fases del ciclo de vida del servidor público, teniendo en cuenta que el 90% de los servidores que se encuentran vinculados en los empleos que corresponden al sistema de carrera administrativa ostentan, a la fecha, registro público de carrera administrativa.

En este sentido, el PETH 2025, busca implementar durante esta vigencia las acciones y lineamientos estratégicos propuestos en el marco de la revisión de la Arquitectura Empresarial del INM, así como el desarrollo de las actividades encaminadas a la adopción de la nueva caracterización del proceso de Gestión Estrategia de Talento Humano que se adelantó durante la vigencia 2024, con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación y las actividades propuestas en la Matriz de autodiagnóstico de la Gestión del talento Humano no en pro del mejoramiento continuo de las actividades estructuradas para el beneficio de los servidores que conforman la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM.

— **Políticas, Directivas y Circulares específicas incluidas en el PETH-2025:**

El PETH 2025, incluye las siguientes políticas, directivas y circulares:

➤ **Política de Empleo Público**

Los lineamientos de política en materia de empleo público se entienden como el conjunto de arreglos institucionales, normativos y procedimentales que administran y orientan el ingreso, desarrollo y retiro del talento humano al servicio de la administración pública. Por lo tanto, estos lineamientos están dirigidos a todas las entidades públicas, independientemente de la rama del poder público a la que pertenezcan. El objetivo general de la política es definir lineamientos de empleo público a diez (10) años, encaminados a la transformación del sistema de empleo público para hacerlo más eficaz, flexible, innovador y que responda a las tendencias y necesidades de la sociedad actual.¹

¹ DAFP. Documento de Política de Empleo Público. Abril de 2018

➤ **Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH**

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares²:

- ✓ El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- ✓ las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
- ✓ el desarrollo Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado, la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado,
- ✓ la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- ✓ la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
- ✓ el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

El Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano GIT - GTH del Instituto Nacional de Metroología – INM, con el objetivo de identificar el estado actual de la gestión realizada en el marco de la política de GETH, aplicó la herramienta “Matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano” para la vigencia 2024, obteniendo un puntaje de calificación de 69,2 que ubica a la Entidad en el nivel denominado de *Transformación*, lo cual significa que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución, a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

➤ **Política de Integridad**

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la

² DAFP – Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público. Noviembre de 2022

promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

De otra parte, la Dirección de Empleo Público del DAFP, presenta como recomendaciones para la implementación de la *Política de Integridad* abarcar varios componentes clave, tales como:

- ✓ Código de Integridad: Establece los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos.
- ✓ Acciones preventivas en conflicto de interés: Medidas para identificar, prevenir y gestionar posibles conflictos de interés que puedan afectar la imparcialidad y transparencia en la gestión pública.
- ✓ Aplicativo por la integridad pública: Incluye el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP), herramientas diseñadas para reforzar la transparencia y el control en el sector público.
- ✓ Riesgos asociados a la integridad pública: Identificación y gestión de riesgos que puedan comprometer la integridad en el servicio público.
- ✓ Cultura de integridad: Promoción de valores y prácticas que refuerzen la ética y la transparencia en la gestión pública.

➤ ***Política de Gestión de Conocimiento e Innovación***

La gestión del conocimiento y la innovación hace referencia a la administración el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional³. En el Instituto Nacional de Metroología - INM, la *Política de Gestión de Conocimiento e Innovación* con el liderazgo de la secretaría general en el área de Talento Humano, estructuró y ejecutó el *Plan de Gestión de Conocimiento e Innovación*, que fue incorporado en el PETH – 2024, junto con el cronograma de actividades y estrategia para su ejecución.

➤ ***Directiva Presidencial No 05 de 2023***

A través de esta Directiva dirigida a Ministros y Ministras, Directores y Directoras de Departamentos Administrativos y Representantes legales de las entidades descentralizadas de la rama ejecutiva del orden nacional se extiende la invitación

³ DAFP – Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Diciembre de 2020

para que se siga trabajando en la eliminación de las barreras actitudinales, físicas y comunicativas, para incentivar y mantener la inclusión de las personas con discapacidad en las diferentes instancias de la administración pública, dando cumplimiento a lo preceptuado por la Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

➤ **Circular Externa No. 100 – 001 de 2025**

Esta Circular fue expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública el 13 de enero de 2025 y en ella se precisa que hará parte del Plan Estratégico de Talento Humano, las acciones en materia de gerencia pública; política de integridad pública; formalización del empleo público; Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II; Servidor Público 4.0; capacitación; evaluación del desempeño; bienestar e incentivos, que incluyen aspectos tales como: horarios flexibles, teletrabajo, bilingüismo, entorno laboral saludable, salas de lactancia, uso de la bicicleta, entre otros.

En este sentido, también consolidar a través de la gestión estratégica del talento humano, entornos laborales diversos e inclusivos en el sector público, recordando la importancia de cumplir con la normatividad vigente relacionada con el ingreso de jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y otros grupos poblacionales al empleo público

— **Objetivo general:**

Formular e implementar un PETH - 2025 que adelante acciones en pro de alcanzar un mejor nivel de bienestar, desarrollo personal, compromiso y sentido de pertenencia con el servicio público, por parte de los empleados que conforman la planta de personal del INM, generando espacios adecuados para el fortalecimiento de las competencias y gestión de cambio en los procedimientos que se aplican al ciclo de vida del servidor público, que fortalezcan el desempeño institucional y la atención a los grupos de valor.

Objetivos específicos:

- ✓ Mejorar capacidades, habilidades y competencias en los servidores públicos del INM para el trabajo individual y en equipo.
- ✓ Generar mayor sentido de pertenencia a partir de un mejor clima laboral e incentivos para la práctica del deporte individual y de grupos.
- ✓ Contribuir con el fortalecimiento de la salud mental y física de los servidores a través de actividades al aire libre, ecológicas y de contacto con la naturaleza.

- ✓ Gestionar convenios interinstucionales para actividades de formación capacitación y bienestar general de los empleados que conforman la planta de personal.
- ✓ Fortalecer las estrategias y mecanismos asociados a la fase de retiro dentro del ciclo de vida laboral del servidor público.

5. PLANES TEMÁTICOS:

5.1 PLAN ANUAL DE VACANTES:

El Plan Anual de Vacantes – PAV, se define como un instrumento técnico que permite identificar los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal, así como aquellos que se encuentran en procesos de selección meritocrática, y su estrategia tendiente a su provisión (Encargos, provisionalidad).

En el caso del Instituto Nacional de Metroología – INM, se ha implementado durante las dos últimas vigencias el resultado del concurso de méritos Proceso de Selección N. 1511 de 2020 – Nación 3, por medio del cual se ofertaron en concurso de ascenso trece (13) vacantes y en concurso abierto ciento cinco (105) vacantes, para un total de ciento dieciocho (118) empleos vacantes. La mayoría de las listas de elegibles de este concurso de méritos obtuvieron firmeza en diciembre 22 de 2022.

En consecuencia, el Instituto Nacional de Metroología – INM procedió con el nombramiento y posesión en periodo de prueba de los elegibles en posición meritoria y en estricto orden descendente de mérito con los elegibles a los cuales la Dirección de Administración de Carrera Administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil les autorizó uso de lista, para los casos contemplados en el Artículo 12 del Acuerdo No. 019 de 2024.

A la fecha de elaboración de este Plan, la situación de los empleos que conforman el sistema de carrera administrativa es la siguiente:

NIVEL JERARQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS DEL SISTEMA DE CARRERA	EMPLEOS PROVISTOS	EMPLEOS NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL
Profesional	113	99	14	16	9
Técnico	12	10	2	2	1
Asistencial	7	7	0	0	2
TOTAL	132	116	16	18	12
PORCENTAJES		88%	12%	14%	9%

— Empleos provistos:

Durante las vigencias 2023 y 2024 el Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano GIT – GTH, ha logrado proveer el 88% de los empleos que conforman el sistema de carrera administrativa.

Los empleos provistos a la fecha, cuentan con: empleados públicos vinculados a través de proceso meritocrático que son titulares de los empleos que ocupan; empleados que se vincularon en el último trimestre como resultado de autorizaciones expedidas por la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se encuentran adelantando periodo de prueba de seis (6) meses; empleados que habiendo superado el periodo de prueba desarrollan funciones en empleos para los cuales se realizó Estudio para Encargo y que aceptaron el nombramiento en encargo; y empleados que se encuentran vinculados en provisionalidad y permanecen en sus empleos porque estos no fueron ofertados en el Proceso de Selección No. 1511 de 2020 Nación 3 o como resultado de Estudios de Encargos donde se concluyó que no existían empleados de carrera con los cuales se pudiera proveer el empleo en vacancia temporal o definitiva.

A continuación, se relaciona el número de empleos provistos por dependencia de acuerdo con la forma de vinculación

FORMA DE VINCULACION	S.M.F.	S.M.Q.Y.B	S.S.M.R.C.	SEC. GENERAL	O.A.P.	O.I.D.T.	O.C.I.
En carrera administrativa	28	22	13	21	4	3	1
En periodo de prueba	4	2	0	3	0	0	1
En encargo	3	0	2	1	0	0	0
En provisionalidad	1	1	1	0	2	2	1
TOTAL	36	25	16	25	6	5	3

— Procesos realizados para el cubrimiento de las vacantes de manera definitiva

El Instituto Nacional de Metroología – INM, realizó el Proceso de Selección No. 1511 de 2020 -Nación 3, con el objetivo de proveer de manera definitiva 118 vacantes. A partir de la fecha en que se recibió listado de actos administrativos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por medio de los cuales se establecían las listas de elegibles para las vacantes que salieron a concurso, la entidad procedió con la expedición de las resoluciones de nombramiento en periodo de prueba y demás actividades para la posesión de los elegibles en posición meritoria.

Posteriormente, la Dirección de Administración de Carrera Administrativa - DACA realizó Proceso elaboración de Estudio Técnico Análisis de mismos empleos y Empleos Equivalentes a través del cual se realizó la provisión de cinco (5) empleos de nivel profesional y uno (1) de nivel técnico a partir de Estudio Técnico Análisis de mismos empleos, elaborado por el Instituto Nacional de Metrología y aprobado por la DACA.

En este mismo sentido, el Instituto Nacional de Metrología – INM, solicitó a la DACA de la Comisión Nacional del Servicio Civil, autorización de uso de lista de elegibles para proveer nuevas vacantes de los empleos reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa, surgidas con posterioridad al Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3, frente a lo cual la CNSC expidió la Resolución No. 12934 de 2024, mediante la cual se realiza unificación de listas para proveer el empleo identificado con el ID 216538, los demás empleos al no contar con listas de elegibles que cumplan con los criterios sobre empleos equivalentes, se deben proveer mediante un nuevo proceso de selección y de manera transitoria mediante la figura de encargo o nombramiento en provisionalidad.

De otra parte, el Instituto Nacional de Metróloga – INM, recibió y respondió Acción de Tutela No. 2024 - 10119 interpuesta por la señora Yineth Paola Ochoa Fonseca, proceso mediante el cual se nombró a la accionante en el empleo de Profesional Especializado Código 2028, Grado 16.

Cabe aclarar que, a partir del 22 de diciembre del año 2022, la mayoría de las listas de elegibles del Proceso de Selección No. 1511 de 2020 – Nación 3 adquirieron firmeza y vigencia, y esta última se contará a partir de la fecha en la que la totalidad de las posiciones que conforman la lista adquieran firmeza y hasta por el término de dos (2) años, es decir hasta el 23 de diciembre del año 2024

— Estado actual de las vacantes definitivas y temporales:

A continuación, se presenta el estado actual de las vacancias definitivas y temporales por cada dependencia que conforma la estructura organizacional de Instituto Nacional de Metrología – INM.

DEPENDENCIA	EMPLEOS SISTEMA DE CARRERA	EMPLEOS PROVISTOS	EMPLEOS NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL
S.M.F.	42	36	6	6	4
S.M.Q.Y.B	27	25	2	1	2
S.S.M.R.C.	19	16	3	4	2
SEC. GENERAL	28	25	3	2	2
O.A.P.	8	6	2	3	1
O.I.D.T.	5	5	0	2	0
O.C.I.	3	3	0	0	1
TOTAL	132	116	16	18	12

— **Vacantes definitivas:**

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

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas por dependencia y estado actual:

SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA FISICA		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2028 - 22	Provisión de encargo Juan Alberto Arias Prieto pendiente de provisión definitiva con el elegible Daniel Contreras Niño en marzo 11 de 2025
2	Profesional Especializado 2028 - 20	Provisto en encargo Leonor Gómez Barrera
3	Profesional Especializado 2028 - 18	Provisto en encargo Alexander Martínez López
4	Profesional Universitario 2044 - 09	No provisto
5	Profesional Universitario 2044 - 09	No provisto
6	Técnico Administrativo 3124 - 07	No provisto

SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA QUIMICA Y BIOLOGÍA		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2028 - 14	Provisto con Cristian Alfredo Paredes nombrado en provisionalidad

SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS METROLÓGICOS Y SERVICIO AL CIUDADANO		
No.	Denominación del empleo	Estado actual

1	Profesional Especializado 2028 - 14	Provisto con Fabian Yebraill Niño Quintero nombrado en Encargo
2	Profesional Especializado 2028 - 14	En concurso Nación 6 – No provisto
3	Profesional Universitario 2044 - 09	No provisto
4	Profesional Universitario 2044 - 05	Provisto con Nidia Margot Hernández Ortiz nombrada en provisionalidad

SECRETARIA GENERAL		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2028 - 18	Agotamiento de lista – No provisto
2	Profesional Especializado 2028 - 16	Agotamiento de lista – No provisto

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2028 - 12	Provisto con Luis Ángel Maestre nombrado en provisionalidad
2	Profesional Especializado 2044 - 11	En concurso Nación 6 – No provisto
3	Técnico Operativo 3132 - 13	En concurso Nación 6 – No provisto

OFICINA DE INFORMATICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Universitario 2044 - 11	Provisto con José Eduin Culma nombrado en provisionalidad
2	Profesional Universitario 2044 - 03	Provisto con Juan Camilo Trujillo nombrado en provisionalidad

— Vacantes temporales:

Un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando el titular del cargo se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015.

A continuación, se relacionan las vacantes temporales por dependencia y estado actual:

SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA FISICA		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2028 - 17	Titular del empleo Miriam Pasachoa Silva - No provisto
2	Profesional Universitario 2044 - 05	Titular del empleo Juan Alberto Arias Prieto - No provisto
3	Profesional Universitario 2044 - 01	Titular del empleo Andrés Felipe González Pedraza - No provisto

4	Secretario Ejecutivo 4210 - 15	Titular del empleo Diana Carolina Galindo - Provisto con Michel Gabriela Sarmiento nombrada en provisionalidad
---	--------------------------------	--

SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA QUÍMICA Y BIOLOGÍA		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2028 - 17	Titular del empleo Maira Alejandra Paredes Rozo - No provisto
3	Profesional Especializado 2028 - 03	Titular del empleo Fabian Yebraill Niño - No provisto

SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS METROLÓGICOS Y SERVICIO AL CIUDADANO		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Universitario 2044 - 07	Titular del empleo Alexander Martínez López - No provisto
2	Técnico Administrativo 3124 - 07	Titular del empleo Karen Alejandra Chitiva - Provisto con Jaime Andrés Rozo Matamoros nombrado en Encargo

SECRETARIA GENERAL		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2028 - 18	Titular del empleo Diego Iván Acuña - No provisto
2	Profesional Universitario 2044 - 09	Titular del empleo Jesica Andrea Zapata - Provisto con Karen A. Chitiva nombrada en Encargo

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Profesional Especializado 2044 - 09	Titular del empleo Leonor Gómez Barrera - Provisto con Linda Karina Petro nombrada en provisionalidad

OFICINA DE CONTROL INTERNO		
No.	Denominación del empleo	Estado actual
1	Secretario 4178 - 08	Titular del empleo Jaime Andrés Rozo - Provisto con Brigitte Alexandra Arévalo nombrada en provisionalidad

5.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO:

Conforme lo señalado en el artículo 17 la Ley 909 de 2004, el cual establece que las entidades públicas deben elaborar planes anuales de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales, hace que el Plan de Previsión de Recursos Humanos se convierta en una herramienta fundamental para la gestión.

Como es de conocimiento durante las vigencias 2023 y 2024, en uso de la lista de elegibles producto del Concurso de Merito 1511 Nación 3, vigencia que se extendió desde el 23 de diciembre de 2022 al 22 de diciembre de 2024, la entidad incorporó más del 70% de su planta con respecto a los cargos de carrera administrativa, para ello conforme a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en virtud al uso de dicha lista de elegibles, el INM procedió con la administración de la misma, en consideración particular de aquellos casos en que se presentaran las siguientes situaciones:

1. Que la persona que estuviera primero en la lista no aceptará el nombramiento en periodo de prueba.
2. Que la persona nombrada y conforme lo permite la ley, pidiera en plazo adicional para posesionarse del cargo.
3. Que una vez surtido el listado con respecto a un determinado cargo, se gestionará con la CNSC el estudio de equivalencias de cargos similares y proveniente del citado concurso, es decir Nación 3.
4. Que una vez surtido el listado con respecto a un determinado caso, y de acuerdo con el respectivo estudio, no fuera posible equivalencia alguna, por lo que la entidad comenzó con la gestión de los estudios para proveer los cargos en encargo y ante la culminación del mismo sin resultado alguno, proveer los cargos en provisionalidad.
5. Que en virtud de la simultaneidad de concursos que desde el año 2023 se han venido presentando en la nación bajo la coordinación de la CNSC, se está presentando de forma periódica la figura de "*vacancia temporal*", en donde el titular del cargo ha recibido otro nombramiento en periodo de prueba.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Metrología – INM, atendiendo los lineamientos dados por el Gobierno Nacional, en la vigencia inmediatamente anterior, adelantó las gestiones necesarias de formalización del empleo, con el fin de prever y proveer en empleo de forma temporal con recurso de los proyectos de inversión catorce (14) empleos relacionados con enlaces financiero, enlaces de calidad y enlace o intermediario operativo aduanero. En el transcurso de dicha vigencia el INM obtuvo

la viabilidad por parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT), por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y por parte del Departamento Administrativo de Presidencia de la República DAPRE, quedando pendiente surtir el trámite con respecto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Departamento Nacional de Planeación. Con respecto a este nuevo ejercicio y superada la vigencia 2024, nuevamente se debe obtener o renovar las autorizaciones o viabilidades antes señaladas.

Conforme a lo señalado el INM seguirá abordando el tema conforme a los lineamientos que se dicten desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual estará acorde a lo que señale el gobierno en dicha materia.

Así mismo, ante el agotamiento de la lista de elegibles y por ende ante la existencia de los cargos con vacancia definitiva, el INM está periódicamente alimentando las novedades en el aplicativo SIMO de la CNSC, lo que puede implicar que, para la presente vigencia, dicha comisión pueda estar solicitando la suscripción de nuevos acuerdos para realizar nuevos concursos.

En virtud de lo señalado, la provisión está centrada de igual forma a mantener la planta plenamente – ocupada realizando para el efecto los respectivos estudios para la provisión de los cargos en la modalidad de encargo o en su defecto provisionalidad, mientras se definen lo atrás mencionado.

— Continuidad proceso de Formalización del empleo público:

Apoyados en la experiencia de la gestión realizada en el 2024, el INM continuará adelantando esta temática en el 2025. La formalización laboral y dignificación del empleo público, de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo que los organismos y entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, a partir de las cuales se ponga en marcha una transición objetiva del talento humano al servicio del Estado, eliminando el uso inadecuado, en contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes, propias del objeto de estas autoridades; esto en el marco normativo vigente y acogiendo lo señalado por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia.

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

Conforme a lo señalado el Instituto Nacional de Metroología – INM, atendiendo los lineamientos dados por el Gobierno Nacional, en la vigencia inmediatamente anterior, adelantó las gestiones necesarias de formalización del empleo, con el fin de prever y proveer en empleo de forma temporal con recurso de los proyectos de inversión catorce (14) empleos relacionados con enlaces financiero, enlaces de calidad y enlace o intermediario operativo aduanero. En el transcurso de dicha vigencia el INM obtuvo la viabilidad por parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT), por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y por parte del Departamento Administrativo de Presidencia de la República DAPRE, quedando pendiente surtir el trámite con respecto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Departamento Nacional de Planeación. Con respecto a este nuevo ejercicio y superada la vigencia 2024, nuevamente se debe obtener o renovar las autorizaciones o viabilidades antes señaladas.

Conforme con lo señalado el INM seguirá abordando el tema conforme a los lineamientos que se dicten desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual estará acorde a lo que señale el gobierno en dicha materia.

— Proceso Concurso de Méritos- NACION 6:

El INM continua con la participación en el Concurso de Méritos NACION 6. Este proceso inicio en el último trimestre del año 2023, en cuyo momento la Comisión Nacional del Servicio Civil informó que se encontraba adelantando un nuevo proceso de selección para el orden nacional con el objetivo de dar cumplimiento al mandato constitucional de ingreso y ascenso a la carrera administrativa a través del mérito.

Es así como en el mes de noviembre de 2023, el Instituto Nacional de Metroología – INM., certificó tres (3) empleos en vacancia definitiva, los cuales conforman la oferta pública de este concurso de méritos.

Dichos empleos son:

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

El proceso de Concurso de mérito avanza y se encuentra en la etapa de valoración de antecedentes de los aspirantes.

— Nuevo Concurso de Méritos 2025:

A la fecha de elaboración del presente Plan, el INM presenta un total de 18 Empleos en vacancia definitiva (14% de la planta), los cuales fueron ya confirmados y reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Le corresponde al INM estar atentos a las disposiciones de apertura de un nuevo proceso de concurso por parte de la CNSC y en ese orden garantizar los recursos financieros requeridos. Desde el Grupo de Talento humano, se proyectó y se solicitó presupuesto para dichos fines.

5.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:

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

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

— ALCANCE:

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2025 está dirigido a todos los servidores públicos que integran la planta de personal del INM. El PIC es elaborado con el propósito de cerrar brechas de conocimiento y fortalecer el desarrollo personal y profesional del capital humano de la entidad, lo anterior, teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), puesto que de conformidad con el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de Capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales que buscan fortalecer las competencias laborales de los servidores y "dar respuesta a los principios de complementariedad, integralidad, objetividad, participación,

prevalencia del interés de la organización, integración de la carrera administrativa, profesionalización del servicio, economía, énfasis en la práctica y continuidad" (Decreto Ley 1567 de 1998).

— MARCO CONCEPTUAL:

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

Competencias: de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 "Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público".

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

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

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

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

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

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

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

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

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

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de

las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2017 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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

— OBJETIVOS

Objetivo General:

Plantear un Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2025 con la finalidad de cerrar las brechas y cubrir las necesidades en capacitación que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los servidores públicos y las capacidades puntuales que se requieren en cada cargo, en búsqueda del fortalecimiento institucional, la generación de valor público, la trazabilidad metrológica y servicios del Instituto Nacional de Metrología - INM.

Objetivos específicos:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la competencias técnicas y conocimientos del personal del INM.
- Promover el desarrollo integral del capital humano y de una ética del servicio público al interior del INM.
- Brindar a los servidores del INM programas de capacitación y desarrollo para mejorar la eficiencia y el desempeño en sus funciones.
- Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y del INM.
- Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios en un entorno laboral en constante cambio y evolución que requiere que los servidores estén actualizados en los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera competente y para el logro de los objetivos institucionales mediante el trabajo colaborativo e intercambio de conocimientos dentro del Instituto.
- Actualizar el conocimiento sobre normativas y estándares internacionales relacionados con la metrología.

— ARTICULACIÓN CONCEPTUAL

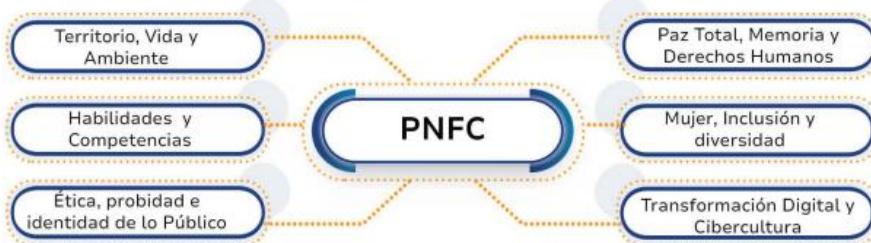
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y PIC - INM

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

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

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

Ilustración 1. Ejes Temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación



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

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar

y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

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

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

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

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

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:

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

Actividades de capacitación alineadas con la misión del Instituto Nacional de Metrología (INM), diseñadas para cerrar las brechas de conocimiento identificadas en los manuales de funciones. Para estas actividades se toma como insumo el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación realizado en las distintas

áreas del INM. Este enfoque abarca tanto la formación técnica, centrada en el "saber hacer", como el desarrollo de habilidades blandas, enfocadas en el "ser".

EJE 7: SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) Y GESTIÓN AMBIENTAL:

Con el fin de consolidar un entorno laboral seguro y saludable, se establece el presente eje de capacitación, centrado en la Integración de las capacitaciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y Gestión Ambiental. El propósito fundamental es fortalecer y preservar la integridad física y mental de los trabajadores, así como fomentar la creación de ambientes laborales seguros y saludables.

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

— Matriz Estratégica de Talento Humano

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

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

Necesidades institucionales de capacitación por Dependencia y revisión de los conocimientos básicos del manual de funciones. (Resolución No. 040 del 2021)

Se remitió a los jefes de cada dependencia el memorando de diagnóstico de necesidades de capacitación 2025 y el Formato A-04-F-045 Necesidades Institucionales de Capacitación, con el propósito de identificar y priorizar las necesidades de cada área en materia de capacitación. Así mismo, determinar las capacitaciones que las áreas desarrollaran de manera interna con el propósito de que todas las actividades de formación queden integradas en el PIC de la entidad y

se solicitó a cada jefe de dependencia priorizar las necesidades de capacitación de acuerdo con los conocimientos básicos señalados en la Resolución No.040 del 4 de febrero de 2021 “*Por la cual adopta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología (INM) atendiendo los decretos de reestructuración y modificación de planta*” (numeral 1. del formato).

Como resultado de este proceso se cuenta con los formatos diligenciados por cada dependencia, los cuales hacen parte integral del PIC y de los cuales se identificaron los siguientes temas:

Tabla. Consolidado necesidades de capacitación reportadas por las áreas

DEPENDENCIA	TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN (INTERNAS Y EXTERNAS)
Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano	Gestión de procesos de I+D+i, Formación práctica para la gestión del plan de adquisiciones: formulación de estudios previos, etapa precontractual, supervisión de contratos y liquidaciones, habilidades de comunicación oral y escrita con enfoque al relacionamiento con usuarios, clientes potenciales e interlocutores institucionales y empresariales.
DEPENDENCIA	TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN (INTERNAS Y EXTERNAS)
Oficina Asesora de Planeación	Riesgos SARLAFT, Pensamiento Basado en Riesgos, Debida Diligencia y Ética Pública(Servidor Público), Fraude, Soborno y conflictos de interés, Auditores Internos, Gestión de Datos, Lineamientos y criterios de calidad (redacción y análisis) de los productos/evidencias y avances cualitativos en los seguimientos a los distintos planes de acción consolidados por la OAP (SIG, Planeación Estratégica, Control Interno, etc.), Política de Racionalización de Trámites, Trabajos no conformes E-02-P-004, Acciones del SIG (General) E-02-P-003, Seguimiento Proyectos de Inversión, Expedición de CDP, Seguimiento Acciones CONPES, Políticas MIPG (análisis de brechas, planes de acción, diligenciamiento FURAG).
Subdirección de Metrología Química y Biología	Interpretación de términos de referencia de convocatorias de MINCIENCIAS,

	Elaboración de estudio de sector y de mercado para contratación con el estado colombiano, Curso Potenciando la Reindustrialización: herramientas prácticas para la transformación territorial, Protección radiológica, Adaptación al cambio, Comunicación efectiva y asertiva, Tolerancia y Respeto.
Subdirección de Metrología Física	Estadística aplicada, enfocada en: - Pruebas de hipótesis - Método de Montecarlo - Pruebas de normalidad, homocedasticidad, prueba t, prueba F, prueba chi-cuadrado, ANOVA, Reglas básicas del Idioma Inglés, Estructuración de proyectos I+D+i para participación en convocatorias, Capacitación en manejo de gases y manipulación de cilindro, Capacitación en estrategias de automatización empleando phyton+labview, capacitación en conceptos básicos Bibliometría y cienciometría, Redacción de artículos científicos, Uso de inteligencia artificial (IA) para investigación, Metodologías ágiles para la gestión de proyectos, Conceptos básicos del Power BI.
DEPENDENCIA	TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN (INTERNAS Y EXTERNAS)
Secretaría General	Capacitación en actualización tributaria y presupuesto, Capacitación Contratación Pública, Capacitación en normatividad aplicable en Talento Humano, Capacitación en módulos de SIIIF, Capacitación en Aplicativo SECOP II, Capacitación Sistema de Evaluación de Desempeño-EDL CNSC, Capacitación en Herramientas ofimáticas y Redes Sociales, Capacitación en Temas de Comisión de Personal, Capacitación Atención al Ciudadano atención a población en condición de discapacidad, Habilidades Blandas: Motivación y entusiasmo, Trabajo en equipo, Orientación a resultados, Empatía, cercanía y confianza Escucha Activa, Comunicación Asertiva, Ser Recursivo, Puntualidad, No Juzgar, neutralidad e imparcialidad, Capacitación Temas Contratación- ¿Cómo realizar los aspectos financieros en los estudios previos de acuerdo a el tipo de contrato?, Capacitación en Temas de Autocontrol, Seguimiento, Planes de Mejoramiento y

Evidencias, Socialización Proceso de trámite de pagos en el INM, Capacitación Temas Contratación- ¿Cómo realizar los análisis del Sector en los estudios previos de acuerdo a el tipo de contrato?, Capacitación Prevención del daño antijurídico, Capacitación Roles y Responsabilidades en la Supervisión de Contratos, Socialización manejo de herramienta SGDEA, Socialización Herramientas y Aplicativos de manejo del INM (Surdo-Kactus-SIGEP- Isolución, Entre otros), Capacitación Sistema de Climatización (Aplicativo Metasys), Capacitación Control Interno Disciplinario, Capacitación en Gestión Documental, Capacitación Transparencia y Lucha contra la corrupción, Capacitación en Atención con el ciudadano, Capacitación en SGST, Capacitación en Sostenibilidad Ambiental.

— LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS EN EL PIC 2025

De conformidad con la línea estratégica del INM, las acciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se encuentran enmarcadas en el objetivo estratégicos número 4 y 5: “Servicios Metrológicos Basados en el Conocimiento” y “Transformación Institucional” tal como se explicó en el numeral 1.2.5 Objetivos Estratégicos

— BENEFICIOS Y OBLIGACIONES

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

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

- ✓ Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan a las cuales haya sido designado por su jefe Inmediato, para lo cual el Grupo de Gestión de Talento Humano convoca mediante diferentes medios de comunicación.
- ✓ Participar en la evaluación de conocimientos cada uno de los eventos internos de formación en los que participe.

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

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

— ESTRUCTURA DEL PIC – 2025 - INM

El plan de capacitación está compuesto por tres programas: programa de inducción/reinducción, programa de entrenamiento en el puesto de trabajo y programa de capacitación

Programa de Inducción:

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

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

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

- Circular No.100.04 – 2018

"Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG"

- Ley 489 de 1998

"Curso Virtual de inducción para altos directivos del Estado"

- Ley 2016 del 2020

"Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción"

- Ley 909 de 2004, Art. 47

"Curso para Gerentes Públicos"

- Circular No. 001-2023

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

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

Programa de Reinducción:

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

Programa de Entrenamiento en el puesto de Trabajo:

El Grupo de Gestión del Talento Humano solicitará mediante correo electrónico al jefe de dependencia o coordinador de cada servidor vinculado, el entrenamiento en el puesto de trabajo formato (A-04-F-065) el cual debe realizarse durante los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de vinculación, igualmente se aplicará para los casos de cambio de cargo o dependencia, donde el responsable del entrenamiento identificará la necesidad de incluir o no alguna de las temáticas contenidas en el formato.

Programa de Capacitación:

La ejecución del programa de capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025, se encuentra orientado en el desarrollo de las siguientes fases:

- ✓ Sensibilización y socialización: que permite que los servidores se familiaricen con la nueva cultura de capacitación.
- ✓ Gestión de recursos: identificar facilitadores internos o gestores de conocimiento, buscar los proveedores externos y proceder con su contratación cuando así se requiera, programar las actividades.
- ✓ Formulación de programas de aprendizaje organizacional: que incluye la definición del método de capacitación (identificar los enfoques pedagógicos, las herramientas que faciliten el aprendizaje y la transferencia de conocimientos, y los ambientes de aprendizaje y contenidos a cursar).
- ✓ Convocatoria: programación de las sesiones de capacitación de conformidad con la Identificación de población objetivo teniendo en cuenta las necesidades institucionales identificadas por cada una de las dependencias y /o por el manual de funciones.
- ✓ Evaluación. Que hace referencia no sólo a la percepción de los funcionarios sobre la formación recibida sino la de apropiación de conocimientos.
- ✓ Consolidación de la información y entrega de resultados: permite identificar el nivel de cobertura y asistencia de los servidores a las capacitaciones y medición del porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

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

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

- ✓ Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- ✓ Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- ✓ Contaduría General de la Nación.
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

- ✓ Departamento Nacional de Planeación – DNP.
- ✓ Archivo General de la Nación – AGN.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ MinTIC, entre otras.

Los temas especializados o con énfasis particulares necesarios para la Entidad, serán ejecutados con los recursos del Presupuesto de Gastos asignado al Instituto Nacional de Metrología – INM., para la vigencia 2025.

De otra parte y con el propósito de mantener las competencias técnica de Metrología, se impulsará desde el Grupo de Talento humano, la identificación, acercamiento y generación de alianzas con instituciones educativas, organismos o institutos para procesos de formación en Metrología.

Presupuesto asignado para la ejecución de PIC - 2025

De acuerdo con la Resolución No. 001 de enero 02 de 2025, "Por la cual se desagrega el Presupuesto de Gastos para la vigencia 2025 asignado al Instituto Nacional de Metrología" la Entidad asignó quince Millones de pesos (\$15.000.000=) para la ejecución del Programa de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025.

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

- Programa de bilingüismo (inglés).
- Sistema de climatización (Metasys)- Se realizará al grupo focalizado de servidores dependiendo de las funciones asignadas al cargo y a la ejecución o uso del sistema señalado.

Propuesta de franja horaria para capacitaciones generales y por áreas:

Desde el Grupo de Gestión del Talento Humano se a los jefes de cada dependencia una encuesta respecto a la propuesta planteada de días asignados a cada área para el desarrollo de las capacitaciones durante la vigencia 2025, dicha propuesta fue estructurada como se muestra a continuación:

1. A continuación les presentaremos la propuesta que se pretende manejar para el Plan Institucional de Capacitaciones en la presente vigencia 2025, para que por favor nos den su aprobación u observaciones pertinentes.

Los siguientes son los días propuestos para las capacitaciones que se pretenden manejar por áreas durante la vigencia:

LUNES: Subdirección de Metrología Física

[Más detalles](#)

MARTES: Subdirección de Metrología Química

MIERCOLES: Subdirección de servicios metrológicos y relación con el ciudadano.

JUEVES: Secretaría General, OAP, OCI y OIDT

VIERNES: capacitaciones generales (cuando se requieran)

NOTA: Todas las capacitaciones se realizaran en la franja horaria de 09:00 A 11:00 h.

De la encuesta efectuada a los jefes de dependencias se concluye que, al revisar las respuestas, únicamente se recibieron las respuestas de: la jefe de la Oficina de Planeación y la subdirectora de Metrología Química, en donde manifestaron estar de acuerdo con la franja horaria propuesta para sus dependencias, así mismo y teniendo en cuenta que los demás jefes no manifestaron estar en desacuerdo con la propuesta remitida, la misma será aplicada durante la presente vigencia. Adicionalmente, se planteó como horario para la mayoría de las capacitaciones a desarrollar el horario de 09:00 a 11:00 horas, de acuerdo con el consolidado de respuestas recaudadas de los funcionarios en la encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano durante la vigencia 2024.

Indicadores de Resultado e Impacto del PIC – 2025

A continuación, se relacionan los indicadores propuestos para la medición de cobertura, gestión y apropiación de conocimiento, que se aplicaran en el Programa de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2025:

Tipo Indicador	Formula	Resultado
Indicador de Cobertura	(Número de servidores que participan las capacitaciones desarrolladas/ número de servidores convocados) *100%	Porcentual
Indicador de Gestión	(Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) *100%	Porcentual

Indicador de Impacto (Apropiación conocimiento)	(Número de servidores que aprueban la evaluación de conocimientos/ Número de servidores evaluados) *100%	Porcentual
---	---	------------

La medición de la ejecución del Programa de Capacitación del PIC – 2025, se realizará de manera trimestral a través de informes de ejecución de las actividades que contendrá los seguimientos mensuales a las actividades de capacitación por área de conocimiento en cada Eje Temático.

Cronograma Programa de Capacitación en el PIC – 2025

El detalle de la Oferta de Capacitación para la vigencia 2025- Ver ANEXO No.1 (Al final del este documento.

5.4 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:

— ALCANCE:

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2025 - PBLI – 2025, se elabora a partir del diagnóstico realizado con base en la encuesta aplicada a los empleados de planta sobre la ejecución y evaluación de los diferentes planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, vigencia 2024, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la programación de recursos que realizó la Entidad, informada por el Coordinador del GIT GTH, mediante correo electrónico de enero dieciséis (16) de dos mil veinticinco (2025).

De conformidad con la línea estratégica del INM, las acciones del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos – PBLI 2025, se encuentran enmarcadas en los objetivos estratégicos número 4 y 5: “Servicios Metrológicos Basados en el Conocimiento” y “Transformación Institucional” del Plan Estratégico Institucional adoptado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

— MARCO CONCEPTUAL:

De acuerdo con el DAFP el concepto de bienestar laboral ha cobrado gran importancia en la administración del talento humano. A continuación, se relacionan algunos conceptos al respecto

Según Chiavenato (2004) "el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización

personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)".

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización. Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: "el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral"⁴

— **OBJETIVOS:**

Objetivo General

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos PBLI – 2025, es contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que conforma la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM, y sus familias en cada una de las fases del ciclo del servidor público: ingreso, permanencia y retiro.

Objetivos Específicos

- Programar y ejecutar actividades orientadas a incentivar y garantizar la salud mental y física de los servidores de planta en la fase de ingreso y el espaciamiento del empleado y su familia, durante la vinculación a la Entidad, que promueva un clima organizacional propicio para el desempeño funcional en pro de las metas institucionales y la calidad en la prestación de los servicios.
- Implementar metodología para el desarrollo de acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria laboral, el compromiso institucional y las buenas prácticas en el desempeño de las funciones individuales y de grupo.

⁴ DAFP. Guía para la elaboración de Plan Nacional de Bienestar 2023-2026

- Ejecutar acciones dirigidas al personal que esté próximo al retiro laboral, relacionadas con la búsqueda de nuevas oportunidades, emprendimiento y acceso a subsidios, según la situación que motive el retiro.

— **ESTRUCTURA DEL PBLI:**

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el PBLI – 2025, está conformado por: el Programa de Bienestar laboral e Incentivos; el Programa de Desvinculación Asistida; y, el Programa de Incentivos y Estímulos Laborales.

Programa de Bienestar Laboral e Incentivos

De acuerdo con los lineamientos del DAFP, el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos se desarrolla a partir de los siguientes ejes: equilibrio psicosocial; salud mental; diversidad e inclusión; transformación digital; identidad y vocación por el servicio público. A continuación, se define cada eje:

➤ **Eje Equilibrio Psicosocial**

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

➤ **Eje Salud Mental**

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

➤ **Eje Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las

mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Los componentes de este eje son: fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad;

➤ Eje de Transformación Digital

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

➤ Eje de Identidad y Vocación para el Servicio Público

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

Participación y programación de actividades en el Programa de Bienestar

Para participar en las actividades del Programa de Bienestar Laboral, los servidores públicos que integran la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM, deben:

- Cumplir con las fechas de pre- inscripción programada para cada uno de los eventos.
- Realizar la confirmación de la inscripción dentro de las fechas programadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano GIT GTH. Confirmada la inscripción se sobrentiende que el servidor público y sus familias cumplirán a cabalidad con las condiciones y recomendaciones del evento.

- Si el servidor confirma la inscripción a un evento programado dentro de la jornada laboral, debe previamente obtener el permiso del jefe inmediato y allegarlo al Grupo de Gestión de Talento Humano GIT GTH.

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

Nota aclaratoria: El servidor inscrito voluntariamente para participar en los eventos deberá cumplir con el requisito de asistencia. De no cumplirse con la asistencia por decisión propia, no tendrá la posibilidad de inscribirse o inscribir a su familia en el siguiente evento programado en el Programa de Bienestar. Si el empleado no asiste al evento programado por necesidades del servicio definido por el superior inmediato, se entenderá autorizado para la participación en el siguiente evento en el cual se inscriba.

El detalle de las Actividades a desarrollar por ejes temáticos y presupuesto asignado para la vigencia 2025 Ver ANEXO No. 2 (Al final del documento).

Es importante precisar que no cuenta con presupuesto asignado en la vigencia 2025, eventos programados como: el Dia de la Metrología, Cierre de Gestión, Novenas navideñas para la familia y el Sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público vinculado al INM., por lo tanto, la ejecución de dichas actividades estará sujeta a la adición de los recursos necesarios por parte de la Entidad. También es importante aclarar que, el presupuesto programado por actividad puede variar, dependiendo del número de beneficiarios incluidos en cada evento y el incremento de servidores vinculados a la planta de personal.

El Programa de Bienestar Laboral e incentivos, que integra el PBLI – 2025, cuenta con un total de 55 actividades programadas, de las cuales cuentan con presupuesto el 33%.

Programa de Desvinculación Asistida:

En el sector pública, la desvinculación asistida se entiende como:

El conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficios para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de

actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas. De esta forma se ayuda a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo.

Para el desarrollo del programa de desvinculación asistida en el INM, se adoptarán las fases propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública como ruta crítica para la implementación del programa, dichas fases son:

- **Diagnóstico:** Inicialmente se realizará la identificación de los servidores vinculados a la planta de personal que se encuentran en edad forzosa de desvinculación, que han superado la edad para pensión o que se encuentre en el rango de 10 años antes de las edades límites para la asignación de pensión. Definido el grupo poblacional, se deben proveer las posibles causales que generarían la desvinculación.
- **Intervención:** A partir del diagnóstico de las servidoras y los servidores se podrán programar algunas de las siguientes acciones: sensibilización y preparación previa; entrenamiento y preparación para la pensión; y, preparación para la nueva situación financiera.

El programada se desvinculación asistida del INM, se ejecutará a través de alianzas con entidades que tengan la capacidad institucional para acompañar a la población objetivo, tales como Colpensiones o los Fondos Privados de Pensiones; la Caja de Compensación o las entidades que puedan brindar formación en emprendimiento y demás opciones de uso del tiempo libre, ya que a la fecha de elaboración de este programa no se cuenta con presupuesto asignado para su ejecución.

Programa de Incentivos y Estímulos Laborales:

Los incentivos contemplados en la Circular No. 005 de 2024, se seguirán aplicando, en cuenta se elabora una revisión de los procedimientos asociados al Sistema de Incentivos y Estímulos para los servidores de planta del Instituto Nacional de Metrología – INM, con el fin de incluir el acápite metodológico de la selección del mejor servidor público y los esquemas de reconocimiento no pecuniarios, además de los inclusión de estímulos a las actividades relacionadas con el fortalecimiento del equilibrio psicosocial y la salud mental de los servidores.

5.5 PLAN DE SEGUIRIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

— INTRODUCCION:

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

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

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

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

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

— ALCANCE:

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

— ALINEACION CON EL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022-2031 (PNSST):

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) Decreto 3077 del 29 de julio de 2022 es una herramienta de gestión en virtud de la cual se priorizan las necesidades que actualmente tiene Colombia respecto del área de salubridad laboral, tal y como se estableció en la Ley 1562 de 2012.

Lo anterior relacionado con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que busca fomentar la cultura del autocuidado y la prevención de riesgos y enfermedades laborales al interior del INM.

El PNSST 2022-2031, desarrolla siete (7) líneas estratégicas para la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo a saber:

- ✓ Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales en el conjunto de políticas públicas.
- ✓ Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente.
- ✓ Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✓ Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral.
- ✓ Fomentar, Implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral al trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- ✓ Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales.
- ✓ Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral.

De acuerdo con las líneas estratégicas enunciadas y a las necesidades propias del INM se realizó la construcción del Plan Anual de Trabajo de SST 2025 del INM, buscando el cumplimiento de estándares mínimos, el fortalecimiento de la estructura documental del SG-SST, la identificación constante de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológico y el cumplimiento estricto del marco normativo en SST5.4

— **MARCO NORMATIVO:**

El Instituto Nacional de Metrología cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que cumple con la normatividad legal vigente. Esta normatividad se encuentra registrada en la Matriz de Requisitos Legales:

- ✓ Decreto 1072 de 2015
- ✓ Ley 1562 de 2012. Artículo 1, 3 y 4
- ✓ Norma Técnica Colombiana NTC 3701.
- ✓ Norma Técnica ISO/ DIS 45001:2018. Capítulo 10.2
- ✓ Resolución 0312 de 2019
- ✓ Decreto 1295 de 1994
- ✓ Ley 100 de 1993
- ✓ Resolución 2346 de 2007
- ✓ Resolución 1401 DE 2007
- ✓ Resolución 754 de 2021
- ✓ Decreto 1477 de 2014
- ✓ Resolución 4927 de 2016
- ✓ Circular 63 de 2020
- ✓ Resolución 2646 de 2008

— **OBJETIVOS:**

General:

Desarrollar e implementar controles orientados a gestionar los riesgos inherentes de los servicios prestados previniendo incidentes, accidentes y enfermedades laborales, que garanticen un ambiente de trabajo seguro de los colaboradores y visitantes.

Objetivos específicos:

- ✓ Mantener y mejorar continuamente la gestión y desempeño del SG-SST a través de la planificación de este.

- ✓ Asegurar la protección de los colaboradores y la prevención de accidentes y enfermedades laborales para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos suscritos voluntariamente en materia de seguridad y salud en el trabajo que estén relacionados con los peligros y riesgos que apliquen a la actividad económica del INM.
- ✓ Fomentar la participación de los colaboradores en la identificación y prevención de riesgos, así como en la adopción de comportamientos seguros en el lugar de trabajo.
- ✓ Capacitar a los colaboradores en materia de seguridad y salud, brindándoles los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera segura y fomentar su autocuidado.
- ✓ Gestionar la consulta y participación de los colaboradores en las actividades relacionadas con el SG-SST.

— ARTICULACION CONCEPTUAL:

La implementación del SG-SST requiere de un plan de trabajo anual en donde se definen las actividades a ejecutar para la vigencia 2025, las responsabilidades, los recursos y cronograma, de acuerdo con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 de 2015.

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

La planeación de las actividades a desarrollar en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Para la vigencia 2025, obedece a:

- ✓ El cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La identificación y evaluación de los riesgos laborales asociados a las actividades del INM que se encuentran en la matriz de Identificación de peligros, Evaluación y valoración de los riesgos IPEVR, la cual fue actualizada en un proceso llevado a cabo en el último semestre de 2024 dentro del cual se visitaron los 33 laboratorios correspondientes a la Subdirección de metrología física y la Subdirección de metrología química y biología, además de diferentes áreas de interés como son manufactura, taller de soldadura, diferentes procesos de servicios administrativos (mantenimientos eléctricos y locativos, procesos llevados con almacenamiento de residuos, almacén), almacén de químicos, áreas administrativas.

- ✓ La encuesta de Planes de Gestión del Talento Humano, en la cual se incluyó la pregunta ¿Qué sugerencias tiene frente al SG -SST?, las respuestas obtenidas fueron tenidas en cuenta para la construcción del Plan.
- ✓ Se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos del diligenciamiento de la matriz de Autodiagnóstico De Gestión Estratégica De Talento Humano.
- ✓ El informe de condiciones de salud remitido por Compensar en el cual consigna la información de exámenes ocupacionales realizados a los trabajadores en la vigencia 2024.
- ✓ Las actividades que no fueron cumplidas en el Plan anual de trabajo de la vigencia 2024 fueron incluidas para su cumplimiento en el primer trimestre.
- ✓ La definición de los objetivos, metas e indicadores de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación de las acciones preventivas y correctivas.
- ✓ Las necesidades del comité paritario de seguridad, salud en el trabajo, comité de convivencia que inician periodo por lo cual se debe realizar énfasis en la preparación para ejercer el rol que tienen sus integrantes.
- ✓ Las necesidades de fortalecimiento de la brigada de emergencia.
- ✓ La revisión periódica y el seguimiento al cumplimiento del cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST y los resultados obtenidos.

Asociado al plan de trabajo se tiene cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST periodo enero-diciembre para la vigencia 2025, el cual cuenta con los siguientes ejes:

— **SG-SST:**

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

— **RIESGO BIOLOGICO:**

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

parte de su actividad laboral, se crea la necesidad de implementar estrategias de prevención de riesgo biológico.

— **SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMILOGICOS (SVE):**

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

- PVE Visual
- PVE Auditivo
- PVE Osteomuscular
- PVE Psicosocial
- PVE Cardiovascular

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

— **PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA Y ENTORNO LABORALMENTE SALUDABLE:**

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

— **PLAN BRIGADA DE EMERGENCIAS:**

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

— **COMITÉ DE CONVIVENCIA:**

Los miembros del COCOLA reciben capacitaciones permanentes con el objetivo principal de brindar las herramientas necesarias para dar trámite a los casos que reciben, en donde puedan facilitar el diálogo y la solución de los conflictos entre las partes. Así, podrán ayudar a que las partes busquen sus propias fórmulas de arreglo, o sugerirles planes de mejora en el relacionamiento laboral.

— **COMITÉ PARITARIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

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

— **PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL:**

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

— **PROGRAMA DE RIESGO QUIMICO:**

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

— **PROGRAMA DE PROTECCIÓN RADIOLOGICA:**

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

5.6 PLAN DE INCLUSION DE POBLACION CON DISCAPACIDAD:

El Estado colombiano aprobó, mediante la ley 1346 de 2009, la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006; cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

En ese sentido, la inclusión laboral es una estrategia de las entidades para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que las personas con discapacidad, puedan demostrar sus capacidades y destrezas, mejorar su calidad de vida y aportar al mundo productivo y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, de acuerdo a la guía para el proceso de inclusión laboral del Ministerio del Trabajo que señala que cuando hay aceptación de la diversidad, ocurren cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional; la inclusión de personas con discapacidad en las entidades, abre la posibilidad de innovación y eficacia, por otro lado, la entidad identifica mejores talentos haciendo un proceso de selección a partir de las habilidades.

El Instituto Nacional de Metrología comprende la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, a través del mejoramiento de las condiciones de interacción entre las personas y la superación o eliminación de las barreras actitudinales, de comunicación y del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, garantizando así, la inclusión laboral en el Instituto Nacional de Metrología, como una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación.

Por estas razones el Instituto ha ejecutado, desde el 2014, acciones encaminadas a este objetivo y en 2025 se busca dar continuidad al plan para la inclusión de población con discapacidad, como un aporte al logro de la igualdad en el goce de derechos y libertades para las personas con discapacidad, desde su entorno organizacional, administrativo y laboral, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales

inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación.

— ALCANCE:

Este documento enuncia las obligaciones y acciones en términos de inclusión y enfoque diferencial que debe tener en cuenta el Instituto Nacional de Metrología para el cumplimiento de las diferentes normatividades, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Aplica para las personas internas o externas que mantienen relación e interacción con el Instituto Nacional de Metrología en el funcionamiento de sus procesos organizacionales y de la prestación de sus servicios.

— MARCO NORMATIVO:

- ✓ Constitución Política de Colombia, art. 13 "...*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados...*"
- ✓ Constitución Política de Colombia, art. 47 "...*El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran...*"
- ✓ Constitución Política de Colombia, art. 54 "...*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud...*"
- ✓ Ley 762 de 2002 "Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad"
- ✓ Ley 909 de 2004, regula el empleo público y la carrera administrativa y en su Art 52 protege a las personas con discapacidad.
- ✓ Ley 1145 de 2007 "Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad"
- ✓ Ley 1346 de 2009 Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006"
- ✓ Ley estatutaria 1618 de 2013 "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"
- ✓ Ley 2418 de 2024 "Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan

otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad"

- ✓ Decreto 1510 de 2013, por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública (Art. 33 numeral 4 indica como una opción, en caso de empate en la calificación de propuestas): Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite en las condiciones establecidas en la ley que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad a la que se refiere la ley 361 de 1997.
- ✓ Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público
- ✓ Decreto 392 de 2018, *"Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad"*
- ✓ Decreto 2011 de 2017, *"Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público"* y que establece un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- ✓ Circular Conjunta No. 100-05: Sobre Implementación del Decreto 2011 de 2017 sobre porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Emitida por Min trabajo y Función Pública.
- ✓ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *"Colombia potencia mundial de la vida" "Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad"*
- ✓ Resolución No. 1231 del 21 de julio de 2022 *"Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad".*
- ✓ Directiva presidencial No. 05 del 25 de agosto de 2023 *"derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público"*

— OBJETIVOS:

Objetivo General:

- ✓ Adoptar medidas de inclusión tendientes a promover, difundir, visibilizar y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad que se relacionan con el INM, eliminando toda forma de discriminación.

Objetivos Específicos:

- ✓ Disminuir las barreras físicas y de comunicación, que impidan el desarrollo laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Fortalecer las habilidades en la atención de los ciudadanos y grupos de interés en condición de discapacidad.
- ✓ Establecer acciones que mejoren la inclusión de las personas con discapacidad según lo establecido por la normatividad vigente.

5.7 TEMAS ADICIONALES:

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

— Acompañamiento en el aplicativo SIGEP:

El Sistema de Información de Gestión del Empleo Público SIGEP se gestiona con el fin de dar cumplimiento a las normas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP— para diligenciar, actualizar y hacer seguimiento de la información que debe ser registrada por cada uno de los servidores que integran la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM, y los funcionarios que son vinculados a partir de contratos de apoyo a la gestión o prestación de servicios profesionales.

Al respecto, el Grupo de Gestión de Talento humano, mantendrá el trabajo correspondiente de apoyo a los servidores como se muestra a continuación:

	Ene ro	Febr eo	Mar zo	Abr il	May o	Juni o	Juli o	Agos to	Septiem bre	Octub re	Noviem bre	Diciem bre
Vinculación	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Verificación y aprobación de Hojas de Vida		x		x		x		x		x		x
Desvinculación			x			x			x			x
Desasociación			x			x			x			x
Actualización de situaciones Administrativas		x			x			x			x	
Verificación Declaración Bienes y Rentas				x	x							
Ley 2013 para Directivos										x	x	x

— Evaluación de Desempeño Laboral – EDL

De igual manera, desde el Grupo de Gestión de Talento humano, se mantendrá el trabajo correspondiente de apoyo a los servidores, en todos aspectos requeridos y asociados al proceso de evaluación: Suscripción de compromisos, monitoreo a los distintos tipos de evaluaciones, atender requerimiento o novedad relacionados con dificultades del proceso y el cierre de las evaluaciones semestrales.

— Gerencia Pública – Acuerdos de gestión:

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

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

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

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

Durante la vigencia 2025, se aplicará para la evaluación de los Gerentes Públicos lo definido en la Resolución No. 183 de 2023 "Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM"

5.8 SEGUIMIENTO Y EVALUACION:

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

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

Revisó:

José Álvaro Bermúdez Aguilar

Secretario General

6. ANEXOS-Cronogramas:

ANEXO No. 1- Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025

Eje Temático	Área de Conocimiento	No. Entregables	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
Territorio vida y ambiente	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	1	0	1	0	0
	Educación ambiental, territorio y recursos naturales	1	0	0	1	0
Mujeres inclusión y diversidad	Enfoque de género	1	0	0	1	0
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 -Herramientas tecnológicas	3	1	0	0	0
			0	0	0	1
			0	1	0	0
	Formación Sistemas tecnológicos especializados	1	0	1	0	0
Probidad ética e identidad de lo público	Analítica de datos	1	0	0	1	0
			0	0	0	1
			0	0	1	0
			0	0	1	0
			0	0	0	1
			0	0	0	1
Paz total y derechos humanos	Participación ciudadana y atención al ciudadano	1	0	0	0	1

Eje Temático	Área de Conocimiento	No. Entregables	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
Habilidades y competencias	Habilidades Blandas (competencias comportamentales)	5	1	0	0	0
			0	0	1	0
			1	0	0	0
			1	0	0	0
			0	1	0	0
	Gestión documental y redacción de textos	2	0	0	0	1
			0	0	1	0
	Gestión Contractual	3	0	1	0	0
			0	1	0	0
			0	1	0	0
Gerencia pública	Competencias técnicas metrológicas priorizadas	5	0	1	2	2
	Módulos SIIF	1	0	0	1	0
	Sistema de Gestión de Calidad	4	0	1	0	0
			2	0	0	0
			1	0	0	0
	Aspectos de sensibilidad para las áreas administrativas sobre la gestión metrológica	2	0	1	0	1
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	1	0	0	0	1
	Normatividad vigente de Talento Humano	3	0	0	0	1
			1	0	0	0
			0	0	0	1
	Clima organizacional	4	0	1	0	0
			0	1	0	0
			0	0	1	0
			0	0	1	0

Eje Temático	Área de Conocimiento	No. Entregables	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre	
Inducción y Reinducción	Inducción y Reinducción	1	0	0	0	1	
Entrenamiento en el puesto de trabajo	Entrenamiento en el puesto de trabajo	3	0	0	1	0	
			0	0	1	0	
			0	0	1	0	
Programa de bilingüismo	Bilingüismo	1	0	0	0	1	
SGSST	Capacitaciones del SG-SST	15	1	2	1	0	
			0	1	0	0	
			1	0	0	0	
			0	1	0	0	
			0	0	0	1	
			1	0	0	0	
			0	1	0	0	
			0	0	1	0	
			0	1	0	0	
			0	0	0	1	
			1	0	0	0	
			0	0	1	0	
SUBTOTAL		12	18	19	16		
TOTAL					65		

ANEXO No.2 -Plan de Bienestar Laboral e Incentivos PBLI – 2025:

EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	PTO PROG	EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI	TOTAL ACTIVIDADES
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades relacionadas con la implementación del Salario Emocional	0		1		1		1		1		1		1	6
		Actividades encaminadas a incentivar la actividad física (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos	10.000.000							1				1		2
		Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales	25.000.000				1	1	1			1	1			5
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Informe de aprobación de Horarios flexibles y desconexión laboral	0		1		1		1		1		1		1	6
		Actividades para la implementación de la política interna de teletrabajo y trabajo en casa	0			1			1			1			1	4
		Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia	25.000.000						1				0		1	3
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Celebración Dia Nacional del Servidor Público	20.000.000						1							1
		Sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público vinculado al INM	0					1						1		2

EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	PTO PROG	EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI	TOTAL ACTIVIDADES
2. SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL Y SICOSOCIAL	Actividades de promoción de la lectura y espacios de esparcimiento en familia	3.000.000				1									1
		Caminatas ecológicas y contacto con el medio ambiente	30.000.000				1			1						2
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Actividades de intervención y mejoramiento del Clima Laboral	10.000.000					1	1	1	1					4
		Actividades orientadas a prevenir el sedentarismo, la ansiedad y la depresión	2.000.000						1							1
3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Actividades relacionadas con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en ambiente laboral	0											1	1	1
		Actividades para prevenir, denunciar y proteger al servidor público en actuaciones discriminatorias o de trato desigual	0							1						1
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Actividades relacionadas con la promoción y difusión de protocolos sobre la no violencia contra las mujeres	0										1			1
		Revisión y socialización del procedimiento de atención y medidas de protección en situaciones relacionadas con el acoso laboral	0					1								1

EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	PTO PROG	EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI	TOTAL ACTIVIDADES
4. TRANSFORMACION DIGITAL	CREACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Implementación buzón de sugerencias, repositorios de información e iniciativas para el bienestar integral del servidor público	0							1						1
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Implementación de repositorio de información relacionado con la movilidad de servidores de planta	0			1		1		1		1		1		5
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos	0			1					1	1	1			5
5.IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÙBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y VOCACION POR EL SERVICIO PÙBLICO	Adopción y promoción de la política de integridad, valores institucionales y objetivos estratégicos	0			1					1	1				3
		Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general	0											1		1
TOTAL			125.000.000	0	2	4	5	5	7	5	7	5	4	5	6	55

ANEXO No.3 - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo PSST - 2025:

Objetivo específico No. 1: Mantener y mejorar continuamente la gestión y desempeño del SG-SST a través de la planificación de este.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST1	Reportes de indicadores en ISOLUCION del SG-SST	Registro en ISOLUCIÓN de acuerdo con la periodicidad.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST2	Actualizar, publicar y cargar a ISOLUCION la Política SST y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la ISO 45001.	Cargue del documento el ISOLUCIÓN			1										1
SST3	Actualizar el Programa de riesgo químico	Documento Actualizado						1	1	1					3
SST4	Revisión y/o actualización de los PVE	Documento Revisado.				1					1				2
SST5	Elaborar Informe final de intervención Programa de estilos de vida y entornos laborales saludables Código: A-04-P-019	Informe												1	1
SST6	Actualizar profesiograma	Documento Actualizado Excel					1								1

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST8	Revisar y/o actualizar los objetivos del SG-SST	Actualización de los objetivos en el Manual del SG-SST o informe de revisión en caso de no ser necesaria la actualización.			1										1
SST9	Proyectar las necesidades de presupuesto para la vigencia 2026.	Correo de envío de la de solicitud de presupuesto para la vigencia 2026.													1
SST10	Revisar y/o actualizar documentación del SG-SST. A-04-F-028 A-04-F-030 A-04-I-001 A-04-I-002 A-04-F-034 A-04-F-036 A-04-P-009 A-04-F-038	Documentos actualizados en ISOLUCIÓN o informe de revisión en caso de no ser necesaria la actualización.					1			1					1
SST11	Presentar Informe de revisión por la Dirección	Informe en Excel y presentación PPT													1
SST12	Reporte de los riesgos de gestión	Reporte de acuerdo con la solicitud de OAP	1			1			1			1			4

Objetivo Específico No. 2: Asegurar la protección de los colaboradores y la prevención de accidentes y enfermedades laborales para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST14	Realizar exámenes médicos ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro.	Formato de solicitud	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST15	Gestionar el desarrollo de simulacro en atención de emergencias (Derrame o incendio)	Guion de simulacro				1						1			2
SST16	Realizar afiliaciones ARL	Documento Consolidado de afiliaciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST17	Aplicar la batería de riesgo psicosocial	Listado de asistencia a la aplicación de batería.			1										1
SST18	Diseño del programa de vigilancia epidemiológico Psicosocial	Documento Diseñado					1								1
SST19	Realizar seguimiento al riesgo psicosocial del INM.	Actividades tendientes a mitigar el riesgo psicosocial							1						1
SST20	Elaborar Informe de seguimiento al plan de trabajo anual del SG-SST	Documento Informe trimestral	1			1			1			1			4
SST21	Diseño del programa de protección radiológica	Documento Diseñado						1							1

Objetivo Específico No. 3: Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos suscritos voluntariamente en materia de seguridad y salud en el trabajo que estén relacionados con los peligros y riesgos que apliquen a la actividad económica del INM.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST23	Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2024 con relación a los criterios mínimos definidos por la Resolución 0312 de 2019 ante el ministerio de trabajo.	Documento de los resultados de la autoevaluación		1											1
SST24	Realizar seguimiento y control al plan estratégico de seguridad vial	Reporte de indicadores y actividades de Promoción y prevención.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST25	Realizar apoyo en los procesos contractuales recibidos por el grupo de gestión jurídica y contractual	Matriz consolidada de apoyo en procesos contractuales.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
SST26	Socializar los resultados y análisis de los indicadores del SG-SST debidamente actualizados.	Informe de indicadores.				1			1			1			3
SST27	Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2024 con la ARL POSITIVA	Documento de los resultados de la autoevaluación	1												1
SST28	Seguimiento al levantamiento del inventario de sustancias químicas en la SMF y Servicios Administrativos	Reunión				1				1					2

Objetivo Específico No. 4: Fomentar la participación de los colaboradores en la identificación y prevención de riesgos, así como en la adopción de comportamientos seguros en el lugar de trabajo.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST29	Actualizar la matriz de identificación de elementos de protección personal con los riesgos evaluados en la matriz IPVRC.	Matriz actualizada						1							1
SST30	Realizar mediciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la necesidad.	Acta de servicio							1						1
SST31	Gestionar los Hallazgos y las oportunidades de mejora relacionadas con SST definidas por cada uno de los Roles del INM	Correo por parte de OAP donde relaciona el cierre de hallazgos o captura de pantalla de la plataforma ISOLUCIÓN donde se evidencie el cierre								1			1		2

Objetivo Específico No. 5: Capacitar a los colaboradores en materia de seguridad y salud, brindándoles los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera segura y fomentar su autocuidado.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST32	Realizar inducción de seguridad y salud en el trabajo a servidores públicos, contratistas, practicantes o proveedores.	Listado de asistencia y presentación en PPT.			1						1				2
SST33	Realizar actividades tendientes a Promocionar la Salud (Semana de la Salud y ambiental)	Listados de asistencia Registro fotográfico Informes de proveedores					1								1

Objetivo Específico No. 6: Gestionar la consulta y participación de los colaboradores en las actividades relacionadas con el SG-SST.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST34	Realizar capacitación y acompañamiento del COPASST	Acta de reunión mensual		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
SST35	Realizar seguimiento al comité de convivencia laboral y su capacitación (recibir informes)	Informe trimestral	1			1			1			1			4
SST36	Actualizar y Acompañar el seguimiento al programa de Inspecciones COPASST y brigada.	Informe trimestral	1			1			1			1			4
SST37	Gestionar la ejecución del Cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST	Listado de asistencia Registro fotográfico		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		10
SST38	Gestionar la publicación de piezas y campañas sobre seguridad y salud en el trabajo con comunicaciones.	Piezas Publicadas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		11
TOTAL			10	9	14	16	12	11	17	12	11	14	11	10	146

Anexo No.4 – Plan de inclusión de Población en condición de discapacidad 2025:

Las siguientes acciones están orientadas a i-E-Eliminación de barreras- (orientadas a sensibilizar a los funcionarios y contratistas en temas asociados a inclusión) y ii-A-Acciones afirmativas: relacionadas con la vinculación de personas en condición de discapacidad. Ley 1618 de 2013, Decreto 392 de 2018 y Ley 2043 de 2020.

Actividad	Responsable	Plazo 2025			Producto	Meta	%
		Trim. II	Trim III	Trim IV			
Formalizar Circular Externa- Provisión cargos en provisionalidad-Lineamientos por discapacidad	Secretario General	E	E		Circular formalizada	1	10%
Definir una Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad para el INM	Secretario General		A		Política aprobada	1	15%
Actualizar el procedimiento de selección de los provisionales promoviendo la inclusión de personas en discapacidad	Coordinador GTH		E		Procedimiento actualizado	1	15%
Planear convocatorias para vinculación que sean inclusivas	Coordinador GTH	A	A		Convocatoria	1	10%
Diseñar e implementar una estrategia tendiente a fortalecer los canales de comunicación del INM para que sean accesibles a todas las poblaciones	Grupo Talento Humano y Comunicaciones			E	Estrategias implementadas	2	10%
Realizar campañas de sensibilización sobre Inclusión y discapacidad	Prof. Univ.09-GTH-PIC		A		Campañas realizadas	3	10%
Realizar capacitación a servidores con funciones de atención al ciudadano en estrategias de atención a personas con discapacidad	Prof. Univ.09-GTH-PIC			E	Listados de asistencia	1	10%
Identificar oportunidades e implementar mejora de la página web INM en aspectos de accesibilidad y usabilidad.	Jefe Oficina OIDT Subdirector SSMRC Grupo Talento Humano			A	Página web actualizada	1	10%
Establecer lineamientos de selección que promuevan la inclusión de personas en discapacidad en contratación de prestación de servicios	Secretario General Coordinador Grupo-GGJCD			A	Lineamientos formalizados	1	10%
TOTAL ACTIVIDADES: 9							100%

CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Actualización
2025-01-29	Versión inicial
2025-08-06	Se incluye el Plan de acción de Inclusión de personas en condición de discapacidad.
2025-10-29	Se elimina el evento: "Vacaciones recreativas", el cual hace parte y se encuentra dentro de la actividad: "Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia"