

# Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

2026

SECRETARIA GENERAL

Bogotá D.C.

2026-01-30

(CIGD No. 03)

## CONTENIDO

	Página.
<b>1. INTRODUCCIÓN:</b> .....	3
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b> .....	3
<b>3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> .....	4
<b>5. PLANES TEMATICOS:</b> .....	35
<b>5.1 PLAN ANUAL DE VACANTES (Instrumento técnico):</b> .....	35
<b>5.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO (Herramienta de gestión):</b> .....	42
<b>5.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:</b> .....	44
<b>5.4 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:</b> .....	60
<b>5.5 PLAN DE SEGUIRIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:</b> .....	74
<b>5.6 PLAN DE INCLUSION DE POBLACION CON DISCAPACIDAD:</b> .....	83
<b>6. TEMAS ADICIONALES:</b> .....	86
<b>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION:</b> .....	89
<b>8. ANEXOS-Cronogramas:</b> .....	91

## 1. INTRODUCCIÓN:

En 2026, el Instituto Nacional de Metrología – INM enfrenta desafíos estratégicos derivados de la acelerada evolución tecnológica, el fortalecimiento de las capacidades científicas y la necesidad de consolidar un talento humano altamente especializado, capaz de responder de manera articulada al avance de la metrología, la innovación y la investigación aplicada.

En este contexto, la gestión del talento humano se concibe como un proceso colectivo, participativo y corresponsable, en el que el desarrollo individual se potencia a través del trabajo colaborativo, la transferencia de conocimiento y la construcción conjunta de capacidades institucionales.

Adicionalmente, el diagnóstico institucional evidencia la importancia de fortalecer enfoques transversales como la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), reconociendo que el desempeño científico y técnico del Instituto depende también de entornos laborales equitativos, inclusivos y respetuosos de las diferencias. En línea con estándares internacionales y proyectos de cooperación como ARTICAL III, el INM busca integrar un enfoque interseccional que considere, además del género, factores como la edad, la discapacidad, el origen socioeconómico o étnico, promoviendo oportunidades reales de desarrollo y participación para todos los grupos poblacionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 se articula con:

- Plan Estratégico Institucional 2023–2026
- Estrategia Nacional de Metrología
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH
- Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030
- Programa Nacional de Bienestar 2023–2026
- Enfoque de Servidor Público 4.0

El propósito central del PETH 2026 es fortalecer, de manera participativa, las capacidades técnicas, científicas y humanas del talento humano responsable de garantizar la trazabilidad de las mediciones en Colombia, sostener la operación científica y técnica de los laboratorios, impulsar la innovación y la investigación aplicada, y consolidar un ambiente laboral saludable, colaborativo y orientado a resultados, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y al servicio público con excelencia.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano del Instituto Nacional de Metrología – INM mediante programas, políticas y acciones desarrolladas bajo

un enfoque colectivo, participativo e inclusivo, que promuevan el desarrollo técnico-científico, la calidad de vida laboral, la integridad, la seguridad y la innovación, asegurando que el personal cuente con las competencias necesarias para la investigación, la metrología científica e industrial y la prestación de servicios técnicos de excelencia.

### **3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a) Garantizar el desarrollo y bienestar integral del personal, fortaleciendo la salud mental, el equilibrio vida-trabajo y la prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos, mediante acciones de autocuidado y apoyo colectivo.
- b) Asegurar una gestión meritocrática, transparente y planificada del ingreso, movilidad, permanencia y retiro del personal científico, técnico y administrativo, promoviendo la corresponsabilidad y la participación.
- c) Consolidar la cultura organizacional del INM basada en la integridad, el rigor técnico, la colaboración interdisciplinaria y el trabajo en equipo como pilares para la excelencia institucional.
- d) Desarrollar un sistema robusto y colaborativo de gestión del conocimiento que permita la transferencia de experticia técnica, la preservación del conocimiento especializado y el aprendizaje entre pares.
- e) Alinear los procesos de formación y capacitación con las necesidades reales de los procesos misionales y administrativos, fortaleciendo de manera colectiva la investigación, las calibraciones, los ensayos y la innovación institucional.
- f) Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST mediante acciones preventivas y formativas que promuevan la identificación, control y mitigación de riesgos laborales, con corresponsabilidad y participación.

### **4. GENERALIDADES**

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento

humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

El INM enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Transformación”, lo que conlleva a continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

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 mística y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad<sup>1</sup>.

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 Indupúblico,.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 específicos.

### — 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 5°. 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:**

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	GETH PLAN INSTITUCIONAL
<b>Servicios Metrologías Basados en el Conocimiento</b>	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	
<b>Transformación Institucional</b>	Propiciar una cultura de gestión del cambio para los colaboradores del INM	Plan Institucional de Capacitación – Eje transformación digital y cibercultura
		Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial
		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



## 5. MARCO NORMATIVO

- ✓ 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".
- ✓ Ley 1857 de 2017. "Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia."
- ✓ 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."
- ✓ Decreto 726 de 2018. "Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales."
- ✓ Decreto 815 de 2018. "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos."

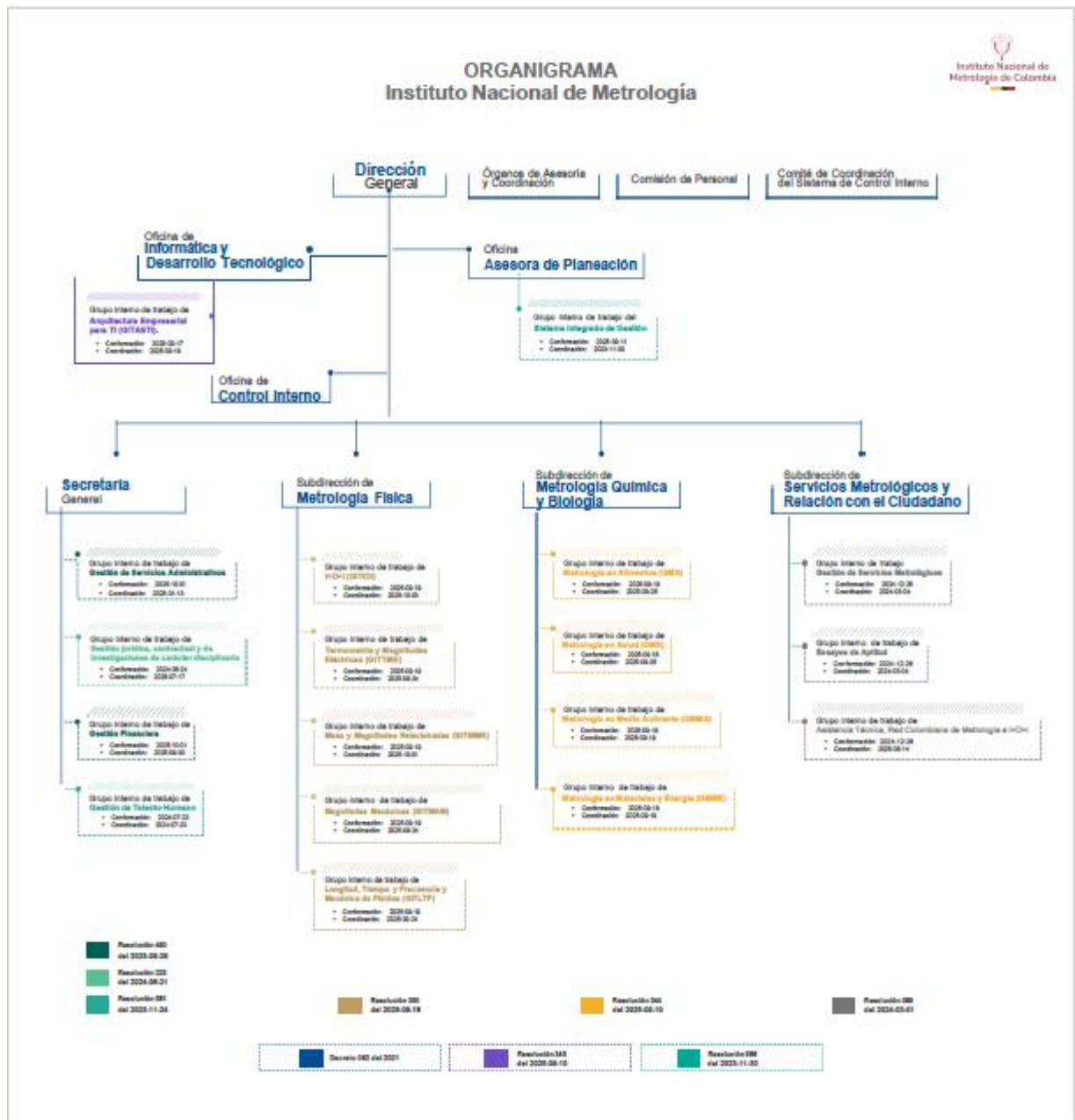
- ✓ Ley 2016 de 2020. "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones."
- ✓ Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones."
- ✓ Decreto 2365 de 2019. "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público".
- ✓ Ley 2214 de 2022. "Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Decreto 1227 de 2022. "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo".
- ✓ Ley 1801 de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023: "Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana."
- ✓ 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".
- ✓ Ley 2424 de 2024. "Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Decreto que fija la escala salarial para cada vigencia.
- ✓ Decreto que fija escala de viáticos para cada vigencia.

## INFORMACIÓN BASE PARA LA PLANEACIÓN

En este acápite se presenta la estructura organizacional y del empleo público del Instituto Nacional de Metrología – 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 Metrología – 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
<b>Total</b>	<b>145</b>

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
<b>TOTAL, CARGOS</b>	<b>145</b>	<b>13</b>	<b>132</b>

A la fecha de elaboración de este documento, la planta de personal se encuentra provista en un 87,58%. Los empleos que se clasifican como de libre nombramiento y remoción se encuentra provistos en un 100%; mientras que los empleos que conforman el sistema de carrera administrativa se encuentran provistos en un 86,00%. La nómina está integrada por un total de 127 servidores nombrados de manera legal y reglamentaria.

### — 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.

Al 31 de diciembre de 2025, y relacionado con los 3 empleos ofertados por el INM, se indica lo siguiente:

No.	Denominación	OPEC	Área
1	Profesional Especializado Código 2028 Grado 14	212395	S.S.M.R.C.
2	Profesional Universitario Código 2044 Grado 11	212392	O.A.P.
3	Técnico operativo Código 3132 Grado 13	212402	O.A.P.

De estos empleos, se surtieron las posesiones de los siguientes elegibles, conforme a sus posiciones meritorias:

- Profesional Especializado Código 2028 Grado 14.-SSMRC
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 11.-OAP

Para el caso del empleo Técnico operativo Código 3132 Grado 13, la elegible del primer lugar meritorio no aceptó el nombramiento, por lo cual, y una vez reportada la novedad a la Comisión Nacional de Servicio, esta última autorizó el uso de la lista de elegibles, para nombrar en la siguiente posición meritoria de este empleo, lo cual se surte en el mes de enero de 2026.

### — Acuerdos Sindicales:

Se mantendrá durante la vigencia 2026, la implementación del Acuerdo vigente de Pliego de Solicitudes INM-ASEMEXT 2024-2026, suscrito entre la Organización sindical ASEMEXT y el Instituto Nacional de Metrología – INM.

Durante la vigencia 2025, se adelantaron tres (3) sesiones de seguimiento a los mismos. El desarrollo de las reuniones se basó en la revisión de cada uno de los puntos establecidos en el documento de "ACTA DE ACUERDO FINAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DEL PLIEGO DE SOLICITUDES ENTRE INM Y ASEMEXT 2024-2026", cuya estructura, consta de 3 Capítulos:

- ✓ Capítulo I: Derechos de Asociación, participación y Otros.
- ✓ Capítulo II: Bienestar social, Estimulo e incentivos y mejoras en las condiciones laborales.

✓ Capítulo III: Salarios y Prestaciones Sociales.

Como resultado de los seguimientos, al cierre de la vigencia 2025, quedaron los siguientes compromisos:

-Revisar la Circular Interna No.014 de 14 de junio de 2024, relacionada con la "libertad Sindical". Responsable: secretaria general.

-Allegar copia del Convenio existente suscrito entre MinCIT y UNAL, sobre perfeccionamiento de segunda Lengua. Responsable: ASEMEXT.

-Compartir la Resolución de reconocimiento de Prima Técnica por estudios avanzados y el documento de beneficios económicos y de estudios que se aplica en MinCIT. Responsable: ASEMEXT.

-Contactar al Exfuncionario Freddy Hernández, para indagar sobre la iniciativa de la creación del fondo de empleados en el INM. Responsable: secretaria general.

-Socializar a los asistentes, la Resolución No. 403 de 2025. Responsable: secretaria general.

Se mantiene, el hecho que 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 de elaboración del presente documento, el Grupo de Gestión del Talento Humano ha recibido información sobre afiliaciones formales de Treinta y siete (37) servidores que integran la planta de personal, al sindicato 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.

## **DIAGNÓSTICO:**

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 General 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, con corte al 9 de diciembre de 2025, la cual se ha diligenciado con los mismos servidores públicos en el momento de su vinculación.

A la fecha de este reporte y de acuerdo con la base de datos, existen 126 servidores públicos en el Instituto Nacional de Metrología, de los cuales el 49,20 % son mujeres (62) y el 50,80% (64) hombres.



Mujeres:62      Hombres: 64

En lo que tiene que ver con la distribución de los servidores por rangos de edad, se puede observar que el 44,44 % corresponde a funcionarios entre 31 y 40 años, seguido de los funcionarios entre 41 y 50 años que se ubican en el 34,12 %. En estos dos decenios de edad se ubica el 78,56% 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	6	Entre 20 y 30 años	2
Entre 31 y 40 años	31	Entre 31 y 40 años	25
Entre 41 y 50 años	20	Entre 41 y 50 años	23
Entre 51 y 60 años	4	Entre 51 y 60 años	11
Entre 61 y 70 años	1	Entre 61 y 70 años	3
TOTAL	<b>62</b>		<b>64</b>

En cuanto al nivel de educación formal que tiene cada servidor público, se pudo establecer que en los niveles de maestría y especialización se encuentra el 69,047 % (87). En estos niveles académicos no existen grandes brechas porcentuales entre mujeres y hombres. El nivel de doctorado cuenta con el 2,38 % (3), de las cuales dos personas hacen parte de la Subdirección de Metrología Física y una de la Subdirección de Metrología de Química y Biología, una de ella es mujer y dos son hombres. Se aclara que, para el nivel de maestría, máster o magister, algunas personas respondieron que cuentan con título académico y otras están estudiando.

FORMACION NIVEL ACADEMICO			
MUJERES		HOMBRES	
NIVEL	No.	NIVEL	No.
Doctorado	1	Doctorado	2
Maestría / Máster	24	Maestría	21
Especialización	21	Especialización	21
Pregrado	13	Pregrado	14
Técnico-tecnólogo	2	Técnico-tecnólogo	4
Bachiller	1	Bachiller	2
TOTAL	<b>62</b>	TOTAL	<b>64</b>

Con respecto al nivel de formación en pregrado, se encontraron 32 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 relacionan las profesiones y el número de las y los servidores públicos que han reportado el título profesional. Se destaca que las profesiones

con mayor cantidad son ingeniería química (11,86 %, 14) y química (11,86 %, 14).

<b>Formación Profesional</b>	<b>No.</b>
Abogado(a) / Derecho	8
Administrador de Empresas	9
Administrador de Negocios	1
Administrador Público	2
Bioquímica	1
Contador Público	6
Economista	4
Físico	10
Ingeniería Ambiental y Sanitaria	2
Ingeniería Biomédica	2
Ingeniería de Procesos Industriales	2
Ingeniería de Producción Industrial	1
Ingeniería de Diseño y Automatización Electrónica	1
Ingeniería de Sistemas	1
Ingeniería de Software	1
Ingeniería en control	1
Ingeniería Electrónica	9
Ingeniería Industrial	5
Ingeniería Mecánica	9
Ingeniería Mecatrónica	2
Ingeniería Química	14
Jurisprudencia	1
Licenciado en Físico	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	14
Químico Farmacéutico	2

Trabajo Social	2
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>

Nota: No todos las y los servidores públicos tienen título profesional.

Con relación a la vida personal y familiar se encontró que el 52,38 % del total del total reporta tener pareja o cónyuge, es decir, 66 servidores públicos. Son solteros, viudos y separados el 47,61 %, lo cual corresponde a 60 personas.

A continuación, se presenta la estadística por decenios del reconocimiento de conyugue 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	1	5	Entre 21 y 30 años	0	2
Entre 31 y 40 años	17	14	Entre 31 y 40 años	15	10
Entre 41 y 50 años	9	11	Entre 41 y 50 años	15	8
Entre 51 y 60 años	2	2	Entre 51 y 60 años	4	7
Entre 61 y 70 años	1	0	Entre 61 y 70 años	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>28</b>

Los padres y madres son el 55,55 % (70) reportaron tener hijas o hijos de diversas edades y el 44,44 % (56) 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	0	6	Entre 21 y 30 años	0	2
Entre 31 y 40 años	15	16	Entre 31 y 40 años	12	13

Entre 41 y 50 años	13	7	Entre 41 y 50 años	16	7
Entre 51 y 60 años	2	2	Entre 51 y 60 años	8	3
Entre 61 y 70 años	1	0	Entre 61 y 70 años	3	0
TOTAL	<b>31</b>	<b>31</b>	TOTAL	<b>39</b>	<b>25</b>

Sobre el número de hijos e hijas y el ciclo de vida (111), se observa que la mayoría de ellos se encuentran en la etapa de joven y adulto (26,12 %, 29), le sigue la adolescencia (24,32 %, 27), luego la infancia (18,01 %, 20), continua la juventud (16,21 %, 18), y, por último, la primera infancia (15,31 %, 17).

ESTADÍSTICAS DE LOS HIJOS DE ACUERDO CON EL CICLO DE VIDA			
NIÑAS		NIÑOS	
ETAPA	No.	ETAPA	No.
De 0 a 5 años - Primera Infancia	11	De 0 a 5 años - Primera Infancia	6
Entre 6 y 10 años- Infancia	9	Entre 6 y 10 años- Infancia	11
Entre 11 y 15 años - Adolescencia	14	Entre 11 y 15 años - Adolescencia	13
Entre 16 y 20 años - Juventud	9	Entre 16 y 20 años - Juventud	9
De los 20 en adelante	18	De los 20 en adelante	11
TOTAL	<b>61</b>	TOTAL	<b>50</b>

### — MATRIZ – GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (Autodiagnóstico):

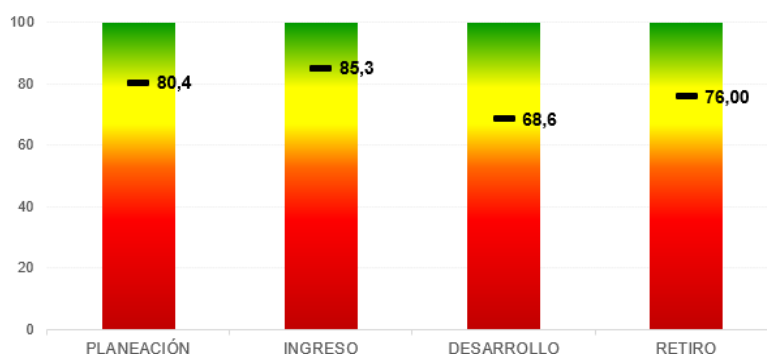
La Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano fue diligenciada con la participación de los integrantes del Grupo GTH en diciembre de 2025. En este ejercicio, se obtuvo un resultado total de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de **73,1%**. El nivel de madurez 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:

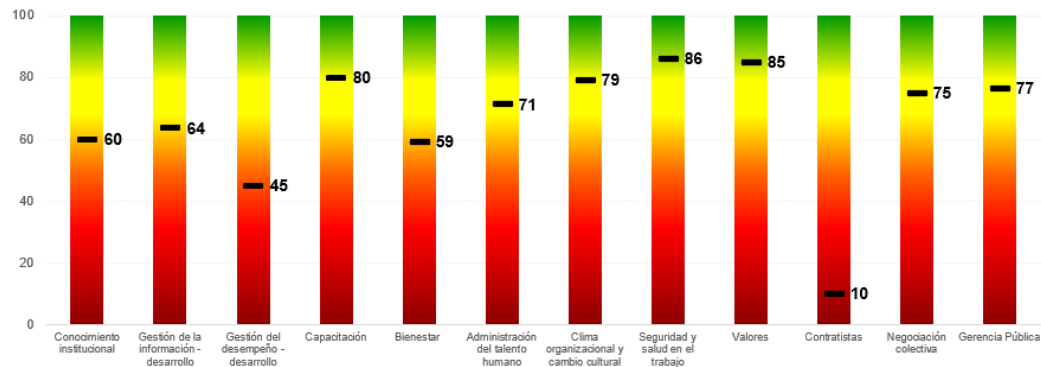


Fuente: METH 2025 – Clasificación por Componente

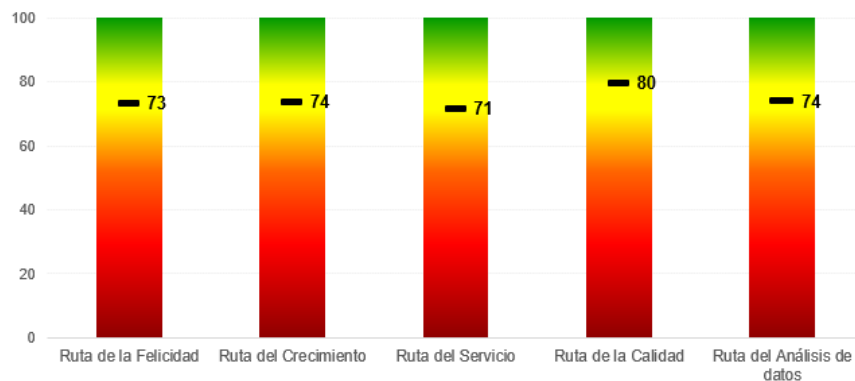
Desde el *Subcomponente de Desarrollo* se analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y otros aspectos relacionados con el crecimiento del recurso humano

El Subcomponente de Desarrollo está conformado por doce categorías, de las cuales las Categorías: Contratistas, Gestión del Desempeño- Desarrollo, Negociación Colectiva, Bienestar y Conocimiento Institucional, se encuentran en nivel Básico Operativo es decir con una puntuación inferior o igual a 60

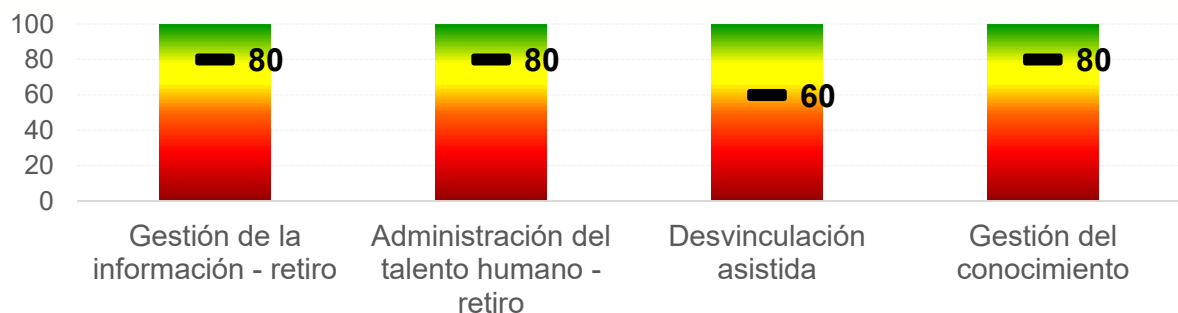
Categorías del Componente 3:  
DESARROLLO



Fuente: METH 2025 – Categorías – Subcomponente Desarrollo



De otra parte, en el *Subcomponente de Retiro* que fue calificado en 76, se encuentra la categoría de Desvinculación Asistida evaluada en 60, por lo cual se ubica también en Nivel Básico Operativo, mientras que las categorías Gestión de la información – retiro, Administración del Talento Humano – retiro y Gestión del conocimiento se encuentran en 80 puntos cada una.



Fuente: METH 2025 – Categorías – Subcomponente Retiro

De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico en la Matriz Estratégica GETH, se diseñó el siguiente Plan de Acción para la vigencia 2026, principalmente en la Etapa de “Desarrollo” y la “Ruta de del Servicio”, dado que presentaron los menores puntajes, estas son tenidas en cuenta en las distintas temáticas que conforman este Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026, así:

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO				
Componente más bajo	Categorías más bajas	Meta	Ruta de creación de valor	Acciones (máximo 5)
DESARROLLO	Contratistas	Adelantar las acciones pertinentes para implementar la formalización del empleo a través de una planta temporal por la vinculación de 14 de servidores	RUTA DEL SERVICIO	1.Adelantar Mesa de Trabajo con el DAFP 2.Realizar actividades del plan de trabajo establecido con el DAFP 3.Solicitar viabilidad de MINHacienda
DESARROLLO	Gestión del desempeño - desarrollo	Desarrollar actividades durante el 2026, para cumplir con Evaluaciones de desempeño, indicadores de rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia.	RUTA DE ANALISIS DE DATOS	1.Definir e implementar Indicadores de rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados. 2.Crear Base de Datos, identificando perfiles que potencialmente puede ser movidos. 3. Retomar y aplicar la Resolución que aplica Plan de Mejoramiento individual (Provisionales, LNR). 4. Retomar Evaluación del servicio al ciudadano, apoyados con DAFP.
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Elaborar para el 2026 el PBLI que incluya todas las acciones con menor puntaje relacionadas con el componente de desarrollo	RUTA DE LA FELICIDAD	1.Establecer en PBLI acciones sobre Incentivos para los Gerente Públicos. 2.Incluir en PBLI incentivos pecuniario, para los Equipos de Trabajo. 3.Incluir en PBLI incentivos no pecuniario ( Mejores servidores y el 2o. y 3er puesto de Equipos de trabajo). 4.Establecer en PBLI, ejecución de ferias de servicios que promocionen oferta de planes de vivienda y programas de Educación formal. 5. Incluir en el PBLI, actividades de preparación a los pre pensionados .
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Elaborar para el 2026 el PIC que incluya las temáticas relacionada con Inducción y Reinducción.	RUTA DEL CRECIMIENTO	1.Realizar la Inducción a los servidores y evaluar su eficacia

### ✓ Encuesta percepción de Planes- PETH

#### — Resultados\_ Plan Institucional de Capacitación:

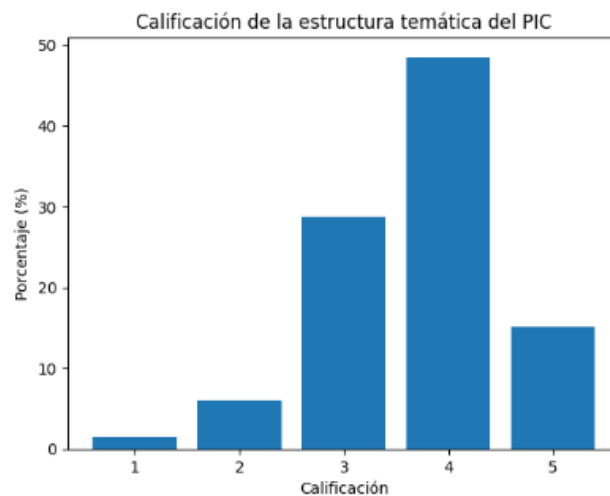
El GIT del Talento Humano aplicó la encuesta de percepción de planes del PETH-2025 mediante correo electrónico a todos los servidores del INM. Esto con el objetivo de medir la efectividad de las actividades realizadas durante la vigencia y generar acciones encaminadas a fortalecer la gestión del proceso de capacitación en el Instituto Nacional de Metrología - INM.

La encuesta incluyó ocho (08) preguntas sobre el Plan Institucional de Capacitación (PIC) que respondieron sesenta y seis (66) servidores públicos de planta representando el 52 % de la planta de empleos provistos. A partir de los resultados obtenidos, se puede interpretar que:

Como lo muestra la siguiente gráfica hay una percepción mayoritariamente positiva frente a la estructura temática del Plan Institucional de Capacitación PIC -2025. El 63,6 % de las personas encuestadas otorgó una calificación alta



(4 o 5), destacando la pertinencia y organización de los contenidos desarrollados durante la vigencia. Un 28,8 % asignó una calificación media (3), lo cual representa una oportunidad de mejora, mientras que solo un 7,6 % otorgó calificaciones bajas (1 o 2), lo que indica un nivel reducido de insatisfacción.



**Tabla**

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

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

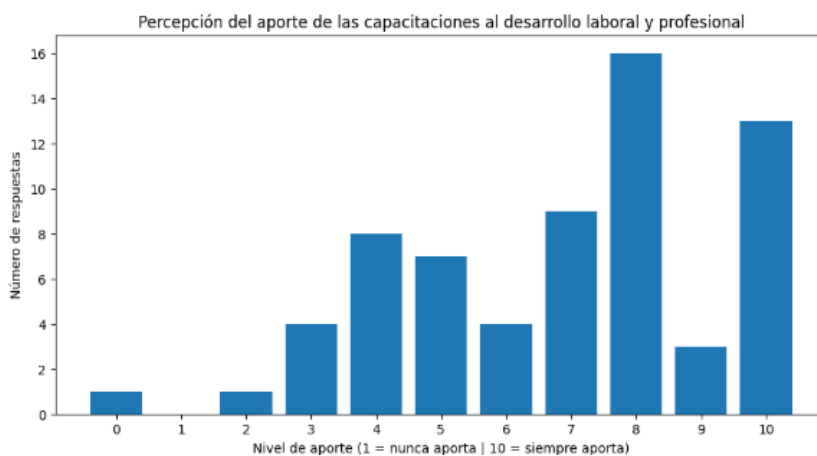


**Tabla**

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

Como se puede observar anteriormente las recomendaciones se concentran principalmente en la planificación anticipada, la no superposición de capacitaciones, el enfoque misional y técnico, y la alineación con las necesidades reales del cargo, con un interés reiterado en bilingüismo, herramientas analíticas y modalidades que faciliten la participación efectiva.

Por otro lado, la percepción mayoritariamente positiva frente al aporte de las capacitaciones al desarrollo laboral y profesional de los servidores, concentrándose la mayor frecuencia de respuestas en las calificaciones **8 y 10**, lo que indica que una proporción significativa de los participantes considera que las acciones de capacitación aportan de manera frecuente o constante a su desarrollo. No obstante, se identifican valoraciones intermedias y bajas que sugieren oportunidades de mejora en términos de pertinencia, enfoque misional y alineación con las necesidades del puesto de trabajo.

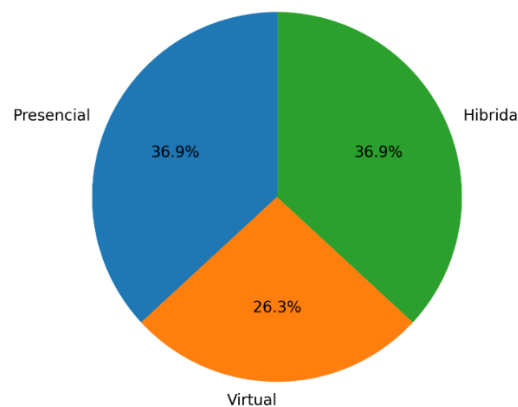


**Tabla**  
 Nivel de percepción frente al aporte laboral y profesional.  
 (siendo 1 el puntaje más bajo y 10 el máximo)

De acuerdo con los resultados evidenciados en la gráfica, la percepción general de los servidores públicos indica que las capacitaciones ejecutadas durante la vigencia aportan de manera frecuente al desarrollo laboral y profesional. No obstante, las propuestas de mejora recopiladas evidencian la necesidad de optimizar la planeación, pertinencia y metodología del Plan Institucional de Capacitación (PIC). De manera reiterada, los servidores destacan la importancia de desarrollar capacitaciones más específicas, técnicas y alineadas con las funciones, procesos y áreas, priorizando profundidad y utilidad sobre cantidad. Asimismo, se resalta la conveniencia de programar franjas horarias exclusivas para las actividades del PIC, con cronogramas definidos desde el inicio del año y evitando cruces con reuniones u obligaciones misionales, lo cual impacta directamente la asistencia y el aprovechamiento. En cuanto a la metodología,

se sugiere fortalecer los talleres prácticos, presenciales y modulares, complementados con modalidades flexibles, micro capacitaciones y material previo, que faciliten la apropiación del conocimiento. Finalmente, se enfatiza la necesidad de levantar diagnósticos reales de necesidades, diferenciar la formación según perfiles y cargos, fortalecer competencias técnicas, bilingüismo y habilidades blandas, y contar con el respaldo de las jefaturas para garantizar tiempos efectivos de participación, consolidando así un mayor impacto en el desarrollo laboral y profesional de los servidores.

Preferencia de Metodología de Capacitación (ponderada)

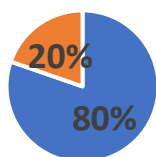


**Tabla**

Nivel de calificación con relación a la preferencia horaria y metodológica para ejecutar las capacitaciones del PIC

Al realizar el análisis de los resultados se puede evidenciar que los servidores prefieren mayoritariamente las modalidades presencial e híbrida, al considerarlas las más adecuadas para el proceso de aprendizaje, mientras que la modalidad virtual registra una menor preferencia, lo que sugiere la conveniencia de priorizar esquemas presenciales y combinados en la planeación del Plan Institucional de Capacitación para la próxima vigencia. De manera complementaria, se identifica una clara inclinación por realizar las capacitaciones en las franjas de la mañana, especialmente entre las 9:00 a 11:00 y las 10:00 a 12:00, al ser percibidas como los espacios más favorables para la concentración y el aprovechamiento, con menor interferencia de las actividades operativas; en menor medida. En este sentido, se recomienda articular la definición de modalidades y horarios priorizando estos criterios, con el fin de optimizar la asistencia, la participación y el impacto de las acciones formativas.

Considera que el PIC le ha brindado  
herramientas para el trato con personas  
con diversidad funcional



■ SI ■ NO ■ ■

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

Para finalizar se analizaron los resultados en donde muestran una percepción positiva frente al aporte de las socializaciones y capacitaciones en la atención a personas con diversidad funcional. Los servidores destacan principalmente la sensibilización, el fortalecimiento de la empatía, el conocimiento de lineamientos básicos, el uso del lenguaje incluyente y la adquisición de herramientas iniciales para una atención respetuosa e inclusiva.

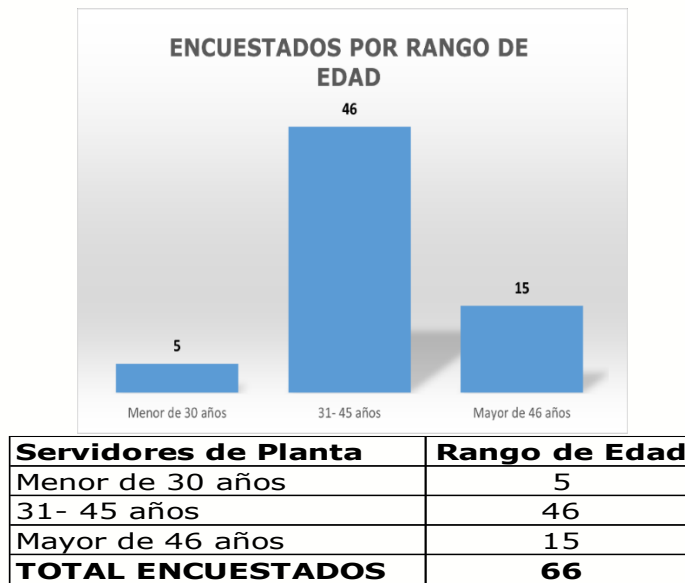
No obstante, algunas respuestas evidencian oportunidades de mejora relacionadas con la falta de asistencia a las capacitaciones, la necesidad de mayor profundización práctica y el fortalecimiento de competencias específicas, como las habilidades de comunicación. En este sentido, se identifica la conveniencia de consolidar procesos formativos más prácticos, continuos y focalizados, que permitan afianzar las capacidades requeridas para una atención inclusiva efectiva

### — **Resultados\_ Plan de Bienestar e Incentivos:**

La encuesta de planes aplicada por el GIT Gestión del Talento Humano incluyó un cuestionario de preguntas correspondiente al Plan de Bienestar Laboral e Incentivos – PBLI que respondieron sesenta y seis (66) servidores de planta, ubicados en las siguientes dependencias: Dirección General 2 servidores; Secretaria General 13 servidores; Oficina Asesora de Planeación 7 servidores; Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico 2 servidores; Subdirección de Metrología Física 21 servidores; Subdirección de Metrología Química y Biología 12 servidores; y, Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el

Ciudadano 9 servidores. La muestra representa el 52% de la planta de empleos provistos.

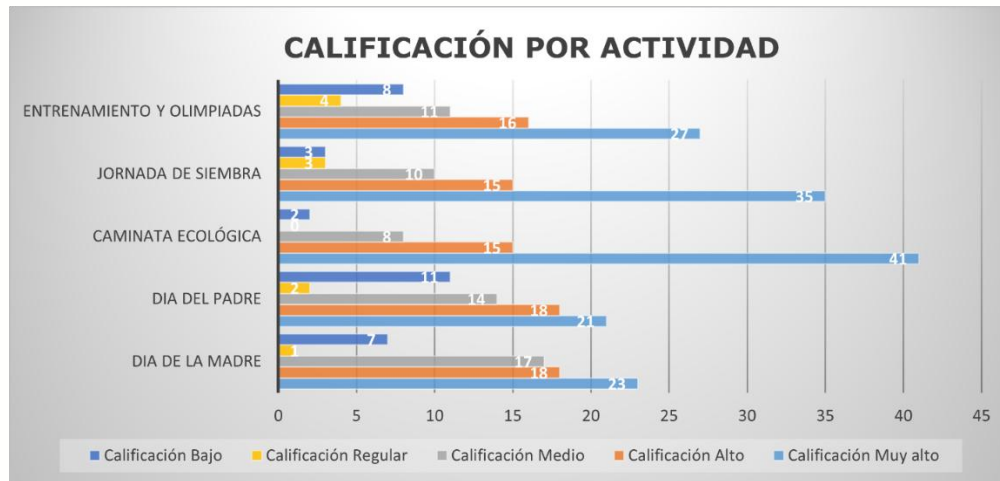
De acuerdo con la verificación relacionada con la población objetivo a la que fue aplicada la encuesta, se encontró que los servidores en el rango de edad entre 31 y 45 años fueron los que más aportaron sus respuestas, ubicándose en el 70% del total de encuestados. A continuación, se presenta la estadística de los servidores por rango de edad, que contestaron las preguntas relacionadas con el PBLI – 2025:



Con el fin de obtener, desde el conocimiento de los encuestados, calificación de algunas actividades que se ejecutaron en el marco del PBLI – 2025, se seleccionaron cinco eventos realizados durante el primer semestre del año, así:

Actividades	Calificación				
	Muy alto	Alto	Medio	Regular	Bajo
Día de la Madre	23	18	17	1	7
Día del Padre	21	18	14	2	11
Caminata Ecológica	41	15	8	0	2
Jornada de Siembra	35	15	10	3	3
Entrenamiento y Olimpiadas	27	16	11	4	8

La calificación se propuso entre 1 y 5, siendo uno (1) el puntaje más bajo y cinco (5) el más alto.



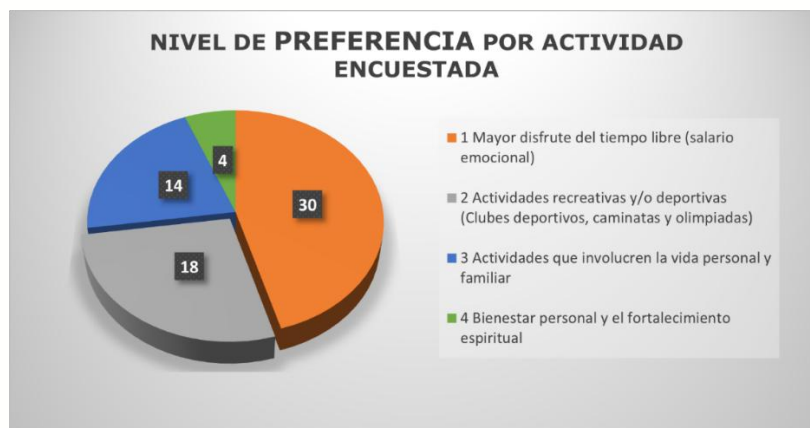
Los resultados ubican las actividades en orden de calificación descendente así:

1. Caminata Ecológica
2. Jornada de Siembra
3. Entrenamiento y Olimpiadas
4. Día de la Madre
5. Día del Padre

A la pregunta relacionada con el ordenar, de acuerdo con las preferencias de cada encuestado actividades tales como: Mayor disfrute del tiempo libre (salario emocional); Actividades que involucren la vida personal y familiar; Actividades relacionadas con el bienestar personal y el fortalecimiento espiritual; y, Actividades recreativas y/o deportivas (Clubes deportivos, caminatas y olimpiadas) los resultados son:

No.	Actividades	Nivel de Preferencia	Porcentaje
1	Mayor disfrute del tiempo libre (salario emocional)	30	45%
2	Actividades recreativas y/o deportivas (Clubes deportivos, caminatas y olimpiadas)	18	27%
3	Actividades que involucren la vida personal y familiar	14	21%
4	Bienestar personal y el fortalecimiento espiritual	4	6%

Por segundo año consecutivo, las actividades relacionadas con el mayor disfrute de tiempo libre (salario emocional) se ubica en primer lugar con un porcentaje de preferencia del 45%, seguidas de las actividades recreativas y/o deportivas (Clubes deportivos, caminatas y olimpiadas, las cuales cuentan con un 27% de preferencia.



En lo relacionado con las acciones o actividades de mejora propuestas por los encuestados se encuentra relación con los resultados de actividades preferentes, se mencionan, por ejemplo: realización de juegos internos; entrenamiento con profesionales, ampliación de las disciplinas deportivas; realizar olimpiadas deportivas INM a lo largo del año; tiempo laboral con dedicación al deporte; organización de prácticas deportivas (bolos, billar, tejo, natación, volibol, otros), que se puedan programar con la Caja de Compensación en horario laboral. De otra parte, se propone hacer mayor socialización de la Circular 006 de 2025, sobre incentivos y demás, para los servidores públicos del INM (Salario Emocional); Jornadas laborales reducidas (puente más largo, tarde de bienestar con los compañeros); actividades donde se inviten a los hijos de los funcionarios o grupo familiar, entre otros.

De acuerdo con la calificación de las actividades y las propuestas de mejora se puede observar que las actividades que tienen mayor impacto son las que se realizan por fuera de las instalaciones del INM, donde pueden participar los hijos de los servidores, las mascotas que integran familias multiespecie y las familias en general. Adicionalmente, las actividades deportivas, al aire libre también son consideradas espacios adecuados para propiciar la integración de todos los servidores de planta.

De otra parte, a temas como horarios laborales flexibles y teletrabajo los encuestados respondieron en su mayoría que los consideran un beneficio para el bienestar individual y familiar. Se resalta que con la selección del horario flexible algunos servidores disminuyen los tiempos de desplazamiento en el servicio público, tanto a la llegada como en la salida del INM y el teletrabajo se percibe como una oportunidad de trabajo con mayor productividad y posibilidades de compartir más tiempo con la familia o para el desarrollo de actividades de cuidado o estudio. Cabe aclarar que tanto para la aprobación del horario flexible como para el teletrabajo se requiere aprobación del jefe



inmediato y cumplir con los criterios de priorización aprobados en las Resoluciones No. 455 de 2024 y 495 de 2024, respectivamente.

### — Resultados\_ Análisis de Entrevistas de Retiro 2025:

En el marco del proceso de gestión estratégica del talento humano, el Instituto Nacional de Metrología – INM adelantó entrevistas de retiro a los diecisiete (17) servidores públicos que se desvincularon durante la vigencia, pertenecientes principalmente a áreas misionales y de apoyo, con el propósito de recopilar información cualitativa que permitiera identificar aprendizajes, oportunidades de mejora institucional y efectos organizacionales derivados de la desvinculación.

Las entrevistas abordaron, entre otros aspectos:

- Logros alcanzados durante el ejercicio del empleo.
- Proyectos, actividades o experiencias que los servidores hubieran deseado desarrollar.
- Participación en actividades de documentación, investigación y gestión del conocimiento.
- Recomendaciones y aspectos clave para quienes asuman los cargos posteriormente.
- Motivos de retiro y percepción general de la experiencia institucional.

De manera transversal, los servidores destacaron aprendizajes técnicos, fortalecimiento de competencias profesionales y experiencias significativas asociadas al trabajo colaborativo, la interacción interdisciplinaria y el desarrollo de procesos estratégicos y misionales.

Del análisis de la información recopilada se identifican los siguientes resultados relevantes:

- Motivo de retiro común: La totalidad de los servidores entrevistados se desvincularon del INM por haber superado periodo de prueba en otras entidades del Estado, lo que evidencia un alto nivel de empleabilidad y reconocimiento del perfil técnico y profesional del talento humano formado en la Entidad.
- Logros institucionales significativos:  
Estructuración y fortalecimiento de procesos estratégicos y administrativos.  
Apoyo a la operación científica y técnica de los laboratorios.  
Modernización de procesos internos y mejoras en infraestructura y servicios.

Fortalecimiento de relaciones interinstitucionales.

Aprendizaje continuo y transferencia informal de conocimiento dentro de los equipos.

- Oportunidades no desarrolladas:

Proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico.

Automatización de procesos y uso de herramientas digitales.

Documentación técnica, elaboración de manuales y sistematización de experiencias.

Proyectos transversales que involucraran mayor interacción entre dependencias.

- Gestión del conocimiento incipiente:

La mayoría de los servidores no tuvo la oportunidad de documentar formalmente su experiencia o participar en productos de investigación, aunque manifestaron disposición e interés en hacerlo.

- Recomendaciones recurrentes:

Mantener una visión interdisciplinaria y estratégica del cargo.

Fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo.

Garantizar una adecuada planeación de actividades y transferencia de funciones.

Promover la empatía, el compromiso institucional y el aprendizaje permanente.

A partir de los resultados obtenidos, se identifican los siguientes impactos organizacionales:

- Fortalecimiento de la reputación institucional:

El INM se consolida como una entidad formadora de talento humano altamente calificado, capaz de proyectar servidores hacia otras entidades del Estado, lo cual posiciona positivamente a la institución en el sector público.

- Pérdida potencial de conocimiento especializado:

La desvinculación de servidores con experiencia técnica y conocimiento tácito genera riesgos asociados a la pérdida de aprendizajes acumulados, especialmente en áreas misionales y de apoyo estratégico.

- Impacto en la continuidad de procesos:

La salida de servidores en periodos relativamente cortos de vinculación evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos de empalme, documentación y transferencia de funciones para garantizar la sostenibilidad operativa.

- Identificación de brechas en gestión del conocimiento:

La limitada participación en la elaboración de productos técnicos y documentales pone de manifiesto la necesidad de estructurar estrategias formales de gestión del conocimiento y sistematización de experiencias.

Con base en el análisis de las entrevistas de retiro, se proponen las siguientes mejoras institucionales:

1. Promover la participación de los servidores en proyectos de investigación y documentación técnica, desde un enfoque colectivo y colaborativo, articulado con los grupos de investigación y comunidades de práctica del INM.
2. Incentivar la sistematización de experiencias exitosas, mediante cartillas, manuales, casos de éxito y otros productos que permitan preservar el conocimiento institucional.
3. Fortalecer estrategias de retención del talento, identificando oportunidades de crecimiento, movilidad interna y participación en proyectos estratégicos que respondan a las expectativas profesionales de los servidores.

— **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) para la investigación y su relevancia estratégica para el INM:**

En el análisis de tendencias globales en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), se observa que múltiples sectores —incluidas academias, organismos de investigación e innovación, organizaciones de infraestructura de la calidad y entidades de normalización— están adoptando enfoques cada vez más estructurales y basados en evidencia para avanzar en inclusión y equidad, trascendiendo enfoques tradicionales centrados únicamente en género. Estas prácticas integrales consideran factores como discapacidad, etnia, edad, orientación sexual y condiciones socioeconómicas, promoviendo así una perspectiva interseccional de la gestión del talento y las políticas institucionales. Paralelamente, se detecta una acelerada formalización del compromiso con DEI mediante la creación de planes, sistemas y políticas institucionales que buscan no solo cumplir estándares internacionales sino transformar culturas organizacionales, generar legitimidad y fortalecer la cohesión interna. La recolección y análisis de datos, así como la transparencia en el seguimiento de indicadores, se convierten en mecanismos esenciales para evaluar avances, rendir cuentas y guiar procesos de mejora continua.

Otra tendencia transversal es la priorización de entornos laborales más inclusivos y resilientes, con medidas que favorecen la conciliación vida-trabajo, la prevención del acoso y discriminación, el uso de lenguaje institucional no sexista, y el apoyo a grupos subrepresentados, alineándose con hallazgos de estudios recientes que muestran los beneficios de equipos diversos tanto para la innovación como para la calidad de resultados técnicos y de investigación.

Por lo tanto, la integración efectiva de principios de equidad de género, diversidad e inclusión en iniciativas como ARTICAL III representa una oportunidad estratégica para potenciar la excelencia científica, la innovación y la relevancia social de la investigación, especialmente ante las brechas de género y otras desigualdades identificadas en el contexto colombiano. Este enfoque DEI no debe entenderse como una obligación normativa, sino como un proceso de transformación estructural y cultural sostenido en el liderazgo institucional, la formación continua y la participación de todas las partes interesadas.

### — **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.

#### ➤ **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 pilares<sup>1</sup>:

- ✓ 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,

---

<sup>1</sup> ~~DAFP — Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano — GETH en el sector público. Noviembre de 2022~~

- ✓ 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 Metrología – 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.

➤ **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 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 la 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.

## **5. PLANES TEMATICOS:**

### **5.1 PLAN ANUAL DE VACANTES (Instrumento técnico):**

#### **INTRODUCCION Y CONTEXTO:**

El Instituto Nacional de Metrología – INM, como unidad administrativa especial adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, tiene como objetivo *“la coordinación de la metrología científica e industrial como máxima autoridad nacional en la materia, y la ejecución de actividades que fomenten 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 metroológicos, el apoyo a las actividades de control metroológico 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., cuenta con una planta de personal conformada por 145 empleos de los cuales 132 empleos, equivalentes al 91% del total de la planta de personal, pertenecen al sistema de carrera administrativa. La planeación del recurso humano y la provisión de los empleos, hacen necesario que el GIT Gestión del Talento Humano elabore un Plan Anual de Vacantes que debe ser remitido al Departamento Administrativo de la Función Pública dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15, literal b) de la Ley 909 de 2004.

#### **ALCANCE:**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento técnico que permite la identificación y monitoreo de los empleos que conforman el sistema de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, así como aquellos que se proveen a través de proceso de selección meritocrático. La identificación de los empleos vacantes permite al INM revisar los mecanismos mediante los cuales se realiza la provisión transitoria o definitiva de los empleos, como son: mediante encargo, nombramiento provisional o nuevo concurso de méritos.



## MARCO NORMATIVO:

**Ley 909 de 2004**, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” define como función de las unidades de personal de las entidades, en el Artículo 15, numeral 2, literal b) *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.

**Decreto 1083 de 2015** “por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de función pública” dispone sobre las convocatorias para la provisión definitiva de los empleos a través del mérito, lo siguiente:

***“ARTÍCULO 2.2.6.3 Convocatorias.*** *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.....”*

**Decreto 648 de 2017** modificadorio del Decreto 1083 de 2015, dispone sobre las formas de provisión de empleo:

***“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.*** *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.*

*Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.*

*Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.*

***“ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.*** *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser*



*provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.*

*Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.*

**PARÁGRAFO.** *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma”.*

**“ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

**Decreto 612 de 2018** modificadorio del Decreto 1083 de 2015, adiciona el artículo

**“2.2.22.3.14. Integración de planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** *Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

- 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR*
- 2. Plan Anual de Adquisiciones*
- 3. Plan Anual de vacantes*
- 4. ....”*

**Ley 1960 de 2019.** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” sobre la provisión definitiva de los empleos dispone:

**“ARTÍCULO 29. Concursos.** *La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de*

*ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

*En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.*

*El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.*

### **OBEJETIVO:**

Identificar la situación de la planta de empleos del Instituto Nacional de Metrología – INM, con el fin de atender las necesidades de provisión, mediante figuras transitorias como el encargo, nombramiento en provisionalidad y proyectar la provisión definitiva mediante concurso de méritos.

### **ESTADO ACTUAL DE LAS VACANTES:**

#### **— 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 Comisión Nacional del Servicio Civil. En la siguiente tabla se relaciona el número de empleos en vacancia definitiva por dependencia:

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA</b>
S.M.F.	10
S.M.Q.Y B.	2
S.S.M.R.C	3
SEC. GENERAL	5
O.A.P.	3
O.I.D.T.	3
O.C.I.	1
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

A continuación, se detallan los empleos en vacancia definitiva por dependencia:

No.	ÁREA FUNCIONAL	DENOMINACION DEL EMPLEO	ESTADO ACTUAL
1	SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA FÍSICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20	Provisto en Encargo con Luisa Juana Bernal
2		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	Provisto en Encargo con Alexander Martínez López
3		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17	Provisto en encargo con Dumar A. Ospina
4		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	Provisto en encargo con Jhon Alexander Barreto
5		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Provisto en Encargo con Juan Alberto Arias Prieto
6		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Provisto en Encargo con Victor Hugo Gil
7		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Provisto en Encargo con Luis Fernando Lagos Torres
8		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	No provisto
9		TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	Provisto con Cesar Javier Torres Forero en provisionalidad
10		SECRETARIA EJECUTIVA 4210-15	Provisto con Michael Gabriela Sarmiento Martinez en provisionalidad
11	SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA QUÍMICA Y B.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17	Provisto en encargo por Henry Torres Quezada
12		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	Provisto en encargo por Ana Marcela Ruiz Montilla
13	SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS METROLÓGICOS Y SERVICIO AL CIUDADANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	Provisto en Encargo con Fabian Yebrail Niño Quintero
14		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Provisto en Encargo por Jeisson Eduardo Monroy
15		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	Provisto con Nidia Margoth Hernández nombrada en provisionalidad
16	SECRETARÍA GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	Provisto en Encargo con Sandra Milena Sierra
17		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	Provisto en Encargo con Juana Maria Tovar
18		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 18	Provisto con Yeanet Andrea Garcia en provisionalidad
19		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	Provisto con Wanda Zulema Sandoval nombrada en provisionalidad
20		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Provisto en Encargo con Maria Fernanda Larrota
21	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12	Provisto con Luis Angel Maestre nombrado en provisionalidad
22		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Provisto con Linda Karina Petro nombrada en provisionalidad
23		TECNICO OPERATIVO 3132-13	En proceso de Concurso Nación 6 - No provisto
24	OFICINA DE INFORMÁTICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	Provisto con José Eduin Culma nombrado en provisionalidad
25		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Provisto con Juan Camilo Trujillo Soto nombrado en provisionalidad
26		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	Provisto con José Ferney Rojas Jimenez nombrado en provisionalidad
27	OFICINA DE CONTROL INTERNO	SECRETARIO 4178 - 08	No provisto

— 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, como son:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.
8. Descanso compensado

En la siguiente tabla se relaciona el número de empleos en vacancia temporal por dependencia:

DEPENDENCIA	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL
S.M.F.	10
S.M.Q.Y B.	12
S.S.M.R.C	6
SEC. GENERAL	6
O.A.P.	1
O.I.D.T.	0
O.C.I.	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>

A continuación, se detallan los empleos en vacancia temporal por dependencia:

No.	ÁREA FUNCIONAL	DENOMINACION DEL EMPLEO	ESTADO ACTUAL
1	SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA FÍSICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	Titular del empleo Dumar Andres Ospina - Provisto en encargo con Johan Andres Gómez Espinosa
2		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	Titular del empleo Johan Andres Gómez E. - Provisto en encargo con Andres Jhovanny Bohorquez Garzon
3		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 14	Titular del empleo Andres Giovanni Bohorquez Garzon - Provisto en encargo con Nestor Eduardo Polania
4		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 13	Titular del empleo Nestor Eduardo Polania - No provisto
5		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Titular del empleo Jhon Alexander Barreto - Provisto en encargo con Jhojan Enrique Garcia Sanchez
6		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05	Titular del empleo Juan Alberto Arias - No provisto
7		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	Titular del empleo Jhojan Enrique Garcia Sanchez - No provisto
8		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	Titular del empleo Victor Hugo Gil - Provisto en encargo con Julio Cesar Torrijos Lavado
9		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	Titular del empleo Luis Fernando Lagos - No provisto
10		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	Titular del empleo Jeisson Eduardo Monroy Caballero - No provisto
11	SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA QUÍMICA Y B.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20	Titular del empleo Jhon Emerson Leguimón Guerrero - No provisto
12		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17	Titular del empleo Andres Sabastian Salinas - Provisto por encargo con Claudia Patricia Tere
13		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	Titular del empleo Claudia Patricia Tere - No Provisto
14		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	Titular del empleo Henry Torres Quezada - Provisto en encargo por Olga Brigitte Suaza
15		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	Titular del empleo Olga Brigitte Suaza - Provisto en encargo por Andres Madrid Montoya
16		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12	Titular del empleo Andres Madrid Montoya - Provisto con provisional Gustavo Adolfo Garzón Fajardo
17		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-03	Titular del empleo Fabian Yebraíl Niño - Provisto con provisional Camila Alejandra Lota Mendoza
18		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	Titular del empleo Katherine Daniela Cardenas - No provisto
19		TÉCNICO OPERATIVO 3132- 13	Titular del empleo Ana Marcela Ruiz - No provisto
20		TÉCNICO OPERATIVO 3132- 13	Titular del empleo Julio Cesar Torrijos - No provisto
21		TÉCNICO ADMINISTRATIVO 3134- 07	Titular del empleo Luis Enrique Amaya Rincón - No provisto
22		SECRETARIO EJECUTIVO 4210 -15	Titular del empleo Jeimmi Katherine Cruz - Provisto con provisional Dairo javier Alfonso López
23	SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS METROLÓGICOS Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-18	Titular del empleo Luisa Juana Bernal - Provisto en encargo con Andres Sebastian Salinas
24		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-14	Titular del empleo Edgar Javier Pinilla Feria - Provisto en encargo con Arlet Faride Delgado Rojas
25		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Titular del empleo Karol Viviana Romero Jimenez - No provisto
26		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-07	Titular del empleo Alexander Martinez - Provisto en encargo con Katherine Daniela Cardenas Daza
27		TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	Titular del empleo Karen A. Chitiva - Provisto con provisional Katherine Roza Perez
28		SECRETARIO EJECUTIVO 4210-15	Titular del empleo Adriana Patricia Hurtado - Provisto con provisional Carolina Neira Venadillo
29	SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15	Titular del empleo Sandra Milena Sierra Cardenas - No Provisto
30		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12	Titular del empleo Juana Maria Tovar Acero- Provisto en encargo con Karen A. Chitiva
31		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-09	Titular del empleo Javier Hernando Nuñez B. - No provisto
32		PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-01	Titular del empleo Maria Camila Virguez G.- Provisto en encargo con Adriana Patricia Hurtado
33		TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-09	Titular del empleo Leidy Yineth Bernal - Provisto en encargo con Luis Enrique Amaya
34		TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	Titular del empleo Maria Fernanda Larrota - No provisto
35	O.A.P.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	Titular del empleo Arlet Faride Delgado - Provisto en encargo con Maria Camila Virgües Godoy

### — Situación de los empleos de carrera por nivel jerárquico

El Instituto Nacional de Metrología – INM ha implementado a la fecha los resultados de dos procesos de selección convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil; Proceso de selección No, 1511 de 2020 – Nación 3 y Proceso de selección entidades del Orden Nacional No. 2521 de 2023 – Nación 6.

Del total de los empleos que integran el sistema de carrera administrativa, se encuentran provistos a la fecha un 86% equivalentes a 114 empleos y en trámite de provisión 18 empleos que se identifican como No provistos.

En lo relacionado con los empleos en vacancia definitiva y temporal, se observa que la mayoría de los empleos se ubican en el nivel profesional.

Nivel Jerárquico	No. Empleos de Carrera	Empleos Provistos	Empleos No Provistos	Empleos en Vacancia Definitiva	Empleos en Vacancia Temporal
Profesional	113	101	12	23	27
Técnico	12	7	5	2	6
Asistencial	7	6	1	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>114</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>35</b>
<b>PORCENTAJES</b>		<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>20%</b>	<b>27%</b>

Para la provisión de los empleos en vacancia definitiva mediante un nuevo concurso de méritos, se requiere provisionar los recursos necesarios por vacante a ofertar, que tendría un costo estimado de \$135.000.000= para las 27 vacantes reportadas en el Oferta Pública de Empleos de Carrera.

### 5.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO (Herramienta de gestión):

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.

En el marco de este Plan, para el 2026 el INM, trabajará en dos (2) temáticas: Por un lado, atendiendo los lineamientos dados por el Gobierno Nacional, en la vigencia inmediatamente anterior, se seguirá llevando 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.

De otra parte, ante el agotamiento de la lista de elegibles y por ende ante la existencia de los cargos con vacancia definitiva, el INM en su labor de reportar periódicamente las novedades en el aplicativo SIMO de la CNSC, se prevé que la vigencia 2026, se adelante la suscripción de un nuevo acuerdo para realizar un nuevo concurso. 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:

Al cierre de la vigencia 2025, el balance confirma el trabajo realizado en conjunto con el DAFP y el DNP, con el propósito de continuar el avance en la Formalización de los 14 empleos temporales definidos en el INM. En ese orden, se presentan a continuación los últimos hechos presentados al cierre de la vigencia. De acuerdo con lo indicado por el DNP se actualizó el documento de estudio técnico, la memoria justificativa y el oficio remisorio indicando que la creación de empleos de carácter temporal es para la vigencia comprendida entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2026. De otra parte, y de acuerdo con lo indicado por el DNP se enviaron el 24 de noviembre las viabilidades emitidas por el Departamento Administrativo de la Presidencia y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y finalmente, teniendo en cuenta la respuesta dada por el DNP, el 11 de diciembre de 2025, se envió correo al DAFP indicando : “Se allega de manera oficial la comunicación proveniente del Departamento Nacional de Planeación, exactamente de la Dirección de Programación de Inversiones Públicas, en donde se le indica al Instituto Nacional de Metrología – INM, entre otros, lo siguiente en relación con el concepto de viabilidad en la planta temporal con recursos de inversión”:

“(…) De manera atenta solicitamos actualizar el oficio del Departamento Administrativo de Presidencia de la República ya que esta nueva solicitud corresponde a la vigencia 2026 por valor de \$1.360.758.831. Por otra parte, en el proyecto de Decreto “Por el cual se crea la planta temporal del Instituto Nacional de Metrología”, se sugiere se actualice la información ya que el artículo 1º dispone: “ARTÍCULO 1. Creación. Crear la planta temporal del Instituto Nacional de Metrología compuesta por 14 empleos a partir de la expedición del presente Decreto hasta el 31 de diciembre de 2025 (...)”. Una vez se cuente con la información, el DNP podrá avanzar con el concepto de viabilidad solicitado y asegurar que el proyecto de Planta Temporal cumpla con todos los requisitos



técnicos y financieros necesarios.” Al respecto, finalmente se tiene que a la fecha no se ha recibido respuesta por parte del DAFP.

— **Nuevo Concurso de Méritos 2025:**

A la fecha de elaboración del presente Plan, el INM presenta un total de 27 Empleos en vacancia definitiva (20,45 % de la planta), los cuales fueron ya confirmados y reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se recibió oficio por parte de la CNSC, para avanzar en este proceso, en donde se confirmó el valor de cada empleo por CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$5.000.000). El INM, continua a la espera de realizar con la CNSC las mesas presenciales de trabajo para recibir las orientaciones pertinentes respecto de los Manuales de Funciones y el reporte de las OPEC que se ofertaran, las cuáles se espera que sean previamente planeadas e informadas. 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 CAPACITACIÓN:**

El Instituto Nacional de Metrología – 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 habilidades blandas y competencias técnicas requeridas para el desarrollo de las actividades y servicios que ofrece el Instituto. En este sentido, resulta indispensable contar con un Plan Institucional de Capacitación que garantice el desarrollo continuo de conocimientos y capacidades del talento humano, promoviendo además entornos de aprendizaje inclusivos, equitativos y con igualdad de oportunidades para todos los servidores, fortaleciendo la participación de grupos subrepresentados en áreas técnicas y científicas.

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 públicos mediante actividades priorizadas de acuerdo con las necesidades de los empleos, la misionalidad y los objetivos estratégicos adoptados en el Plan Estratégico Institucional 2023–2026. Así mismo, el PIC incorpora de manera transversal enfoques diferenciales como la equidad de género, la inclusión y la prevención de sesgos, en coherencia con

los principios del MIPG y las tendencias internacionales en gestión del talento humano en instituciones científicas.

— **Alcance:**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 está dirigido a todos los servidores públicos que integran la planta de personal del INM. 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, con el fin de 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). En este marco, el PIC también promueve condiciones de acceso equitativo a la formación, garantizando que mujeres y hombres cuenten con oportunidades reales de desarrollo profesional, especialmente en campos técnicos donde persisten brechas de representación, contribuyendo así a una cultura institucional basada en el mérito, la inclusión y la excelencia científica.

— **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:**

Lograr el cierre de las brechas entre los conocimientos, habilidades y capacidades puntuales que requieran los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología – INM, con el fin de consolidar saberes, potenciar el desempeño, contribuir al fortalecimiento institucional, garantizar la generación de valor público y asegurar la trazabilidad metrológica y la calidad de los servicios del Instituto, promoviendo a su vez condiciones equitativas de acceso

a la formación y oportunidades de desarrollo para todo el talento humano, en coherencia con los principios del mérito, la inclusión y la excelencia técnica.

### **Objetivos Específicos:**

- Brindar a los servidores del INM programas de capacitación y desarrollo que permitan mejorar la eficiencia y el desempeño en sus funciones, fortaleciendo competencias técnicas, científicas y comportamentales necesarias para el cumplimiento de la misión institucional.
- Potenciar las habilidades profesionales requeridas en un entorno institucional dinámico, garantizando que los servidores se mantengan actualizados frente a las demandas operativas, tecnológicas y de calidad, mediante procesos formativos accesibles e inclusivos que favorezcan la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas de la entidad.
- Incrementar la eficiencia en el desempeño laboral aplicando estrategias de capacitación enfocadas en mejorar procesos, habilidades y prácticas de trabajo, de acuerdo con los resultados de evaluaciones internas y necesidades detectadas, promoviendo ambientes de aprendizaje colaborativos y libres de sesgos.
- Actualizar el conocimiento sobre normativas y estándares internacionales relacionados con la metrología, incorporando buenas prácticas institucionales que fortalezcan no solo la calidad técnica, sino también enfoques transversales de integridad, equidad e inclusión en el desarrollo de proyectos científicos y de cooperación.

### **— Articulación conceptual:**

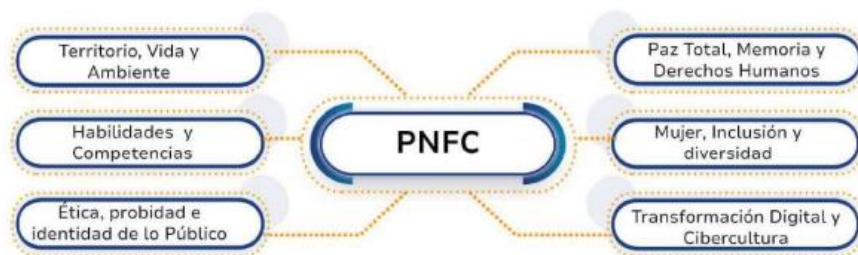
El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Nacional de Metrología – INM se articula con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y con el Plan Estratégico Nacional de Metrología, constituyéndose como un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación orientadas al fortalecimiento de las competencias individuales y colectivas del talento humano, con el fin de mejorar los procesos institucionales y contribuir al cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad.

En este contexto, la capacitación se concibe como un componente estratégico que permite alinear los programas formativos con los propósitos institucionales, fundamentados en la calidad, la eficiencia, el compromiso, el sentido del servicio público y el aprendizaje continuo. Lo anterior responde a la necesidad de fortalecer y desarrollar las competencias requeridas para el desempeño del Servidor Público 4.0, en un entorno caracterizado por la transformación digital y los avances tecnológicos.

De conformidad con los lineamientos del Plan Estratégico Nacional de Metrología, la planeación del PIC se orienta al fortalecimiento de las competencias técnicas, normativas y analíticas del talento humano, reconociendo la metrología como un eje transversal para la calidad, la confiabilidad de las mediciones y la adecuada toma de decisiones en el sector público. En este sentido, la capacitación se entiende como una herramienta estratégica para la apropiación del Sistema Internacional de Unidades, la trazabilidad metrológica, la gestión de la calidad y la actualización permanente del conocimiento, promoviendo además la articulación interinstitucional, la transferencia de buenas prácticas y la adaptación a los avances tecnológicos, con el propósito de garantizar la sostenibilidad institucional, la excelencia técnica y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del INM.

Finalmente, es necesario considerar los ejes definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los cuales establecen los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación orientados a la profesionalización de las y los servidores públicos, así como al desarrollo y fortalecimiento de sus competencias, habilidades y destrezas, en coherencia con los lineamientos del 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 busca fortalecer las capacidades de los servidores del INM para interpretar su entorno institucional y comprender cómo su labor aporta al cumplimiento de los objetivos misionales. A través de procesos formativos, se promueve el desarrollo de herramientas que permitan analizar el contexto de trabajo, identificar necesidades, proponer mejoras y actuar de manera ética y responsable frente a los retos del servicio público. Con ello se busca consolidar un talento humano consciente, comprometido y capaz de generar soluciones que contribuyan al fortalecimiento y transformación institucional.

## **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. Lo anterior permitirá que las y los servidores públicos fortalezcan las habilidades y conocimientos necesarios para cumplir con sus funciones mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas orientadas a superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen el Estado colombiano y promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado.

## **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 Servido 4.0 y Cultura Cibernética para Impulsar una transformación digital sostenible y positiva en el estado colombiano.

La transformación digital y los avances de la Industria 4.0 hacen necesario que las y los funcionarios del INM fortalezcan sus conocimientos y habilidades en nuevas tecnologías, entendiendo cómo estas impactan los procesos institucionales. La robótica, la inteligencia artificial, la automatización y la gestión digital de la información están cambiando la forma en que se prestan los servicios en el sector público, y en el caso del INM, estos avances inciden directamente en los sistemas de medición, en la calidad de los servicios metrológicos y en la eficiencia operativa. Por ello, este eje busca preparar al personal para adaptarse a estos cambios, aprovechar las herramientas digitales, mejorar la trazabilidad y confiabilidad de los procesos y responder con mayor oportunidad y precisión a las necesidades del país.



## **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 más preciados 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.

## **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.

### **— Alineación Institucional**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Nacional de Metrología – INM se desarrolla como un instrumento articulado al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026, contribuyendo al logro de su objetivo general orientado al fortalecimiento del bienestar, el desarrollo personal, el compromiso y el sentido de pertenencia de las y los servidores públicos, como factores

determinantes para el mejoramiento del desempeño institucional y la atención a los grupos de valor.

En este marco, el PIC aporta al fortalecimiento de las capacidades, habilidades y competencias de los servidores públicos del INM, tanto para el trabajo individual como para el trabajo en equipo, mediante acciones de formación y capacitación alineadas con las necesidades institucionales y los retos técnicos y organizacionales de la entidad. Asimismo, las actividades formativas promueven espacios de aprendizaje que favorecen la gestión del cambio, la adaptación a nuevos procedimientos y la mejora continua a lo largo del ciclo de vida del servidor público.

De igual manera, el PIC se articula con las estrategias del PETH 2026 reconociendo que la capacitación contribuye no solo al desarrollo de competencias técnicas, sino también a la motivación, la generación de entornos laborales saludables, la salud mental y física. En este sentido, la planeación de la capacitación contempla la gestión de convenios interinstitucionales que amplíen las oportunidades de formación y cualificación del talento humano sin dejar de lado los espacios de transferencia de conocimiento que pueden brindar los mismos funcionarios del INM asegurando así la sostenibilidad del conocimiento institucional y la continuidad del servicio.

#### — **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 reintegración
- ✓ 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 2026 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:

DEPENDENCIA	TEMATICAS DE CAPACITACION (INTERNAS Y EXTERNAS)
Dirección General	Enfoque de Diversidad, Inclusión y Género en proyectos de cooperación

<b>Secretaria General</b>	Capacitación en actualización tributaria y presupuesto, Capacitación en Reporte de Información Exógena, Lineamientos para atender de manera efectiva las auditorías internas y externas, Capacitación en normatividad aplicable en Talento Humano, Capacitación en Módulos de SIIF, Capacitación en Aplicativo SECOP, Capacitación Sistema de Evaluación de Desempeño-EDL CNSC, Capacitación en Herramientas Ofimáticas y Redes Sociales, Capacitación en temas disciplinarios, Capacitación en redacción y ortografía, Capacitación en SIGEP II, Capacitación en Gestión Documental, Capacitación en cobro Coactivo, Prevención y atención de violencias contra las mujeres y la discriminación racial en el ámbito laboral de la función pública, Capacitación en Temas de Comisión de Personal, Capacitación en Sistemas Integrados de Gestión, Prevención y atención de violencias contra las mujeres y la discriminación racial en el ámbito laboral de la función pública.
<b>Subdirección de Metrología Física</b>	Análisis estadístico usando R o Python, Manejo, seguridad, almacenamiento de gases comprimidos, Organización y funcionamiento del Estado Colombiano, Herramientas para la elaboración de planes de mejoramiento, Metodologías en la formulación y seguimiento de proyectos.
<b>Subdirección de Metrología Química y Biología</b>	Metodologías en la formulación y seguimiento de proyectos, Programación en R, Curso en ISO 17511:2020 Requisitos para establecer trazabilidad metrológica en materiales de referencia, Estadística y diseño de experimentos aplicada a producción de materiales de referencia,

Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano	Norma ISO 17043:2016, Norma NTC – ISO/IEC 17043:2003, Diseño de experimentos, Manejo sistemas procesamiento de datos (Excel avanzado, R studio etc.), Metodología General Ajustada (MGA) para presentación de proyectos de investigación, GUM (Incertidumbre en las mediciones), Propiedad intelectual, IESN, ISSN, DOI, Gestión de la investigación y liderazgo, Uso de IA para comercialización de servicios, Auditor interno en la norma ISO/IEC 17043:2023, Norma ISO 19011, Software procesamiento de datos (Excel avanzado, Power BI), Gestión de repositorios institucionales, Gestión de agenda y manejo de tiempo.
Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico	DEVOPS - GITLAB, Inteligencia Artificial, contenedores, Arquitectura empresarial, Analítica, visualización y bases de datos, Redes de datos, Desarrollo de software, Administración y operación de entornos Hyper-V en clúster con almacenamiento SAN Hitachi, Administración avanzada de Veeam Backup & Replication Enterprise Plus
Oficina de Control Interno	Proyectos de Inversión, Contratación
Oficina Asesora de Planeación	Reforzar los conocimientos de los requisitos del CIPM MRA, Reforzar los conocimientos de los requisitos del CIPM MRA, Modelos Generativos de Inteligencia Artificial para elevar la productividad, Fortalecer las competencias del personal técnico y administrativo, Implementar del Sistema de gestión de riesgos para la integridad pública - SIGRIP, nueva versión (7) Guía Gestión de Riesgos DAFP, Cooperación Internacional, Lineamientos OIDT para levantamiento de requisitos para automatización de procesos internos, Analítica de Datos, desarrollo y uso de tableros PowerBi.

## — LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS EN EL PIC 2026

De conformidad con la línea estratégica del INM, las acciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, 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 2.2 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.

### 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 Metrología el valor monetario correspondiente al costo total de la capacitación en el que hubiere incurrido la entidad respecto a dicho servidor.

## — **ESTRUCTURA DEL PIC – 2026 - 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 – 2026, 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 2026.

De otra parte y con el propósito de mantener las competencias técnicas 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 del PIC – 2026**

De acuerdo con el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) la Entidad asignó cuarenta Millones de pesos (\$40.000.000=) para la ejecución del Programa de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC – 2026.

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:

- Análisis Estadístico usando Python y R
- Programa de bilingüismo (inglés).
- Gestión de repositorios Institucionales
- Gestión de la investigación y liderazgo
- Cursos para la Formación de Auditores Internos, para los siguientes estándares:
  - ❖ NTC-ISO-17025
  - ❖ NTC-ISO-9001
  - ❖ NTC-ISO-14001
  - ❖ NTC-ISO-27001
  - ❖ NTC-ISO-45001

### — Indicadores de Resultado e Impacto del PIC – 2026:

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 2026:

Tipo de Indicador	Formula	Resultado
La Indicador de Cobertura	(Número de servidores que participan en 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/ Numero de servidores evaluados) *100%	Porcentual

*medición de la ejecución del Programa de Capacitación del PIC – 2026, 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 – 2026

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:

### INTRODUCCION Y CONTEXTO:

El Instituto Nacional de Metrología – INM, como unidad administrativa especial adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, tiene como objetivo “la coordinación de la metrología científica e industrial como máxima autoridad nacional en la materia, y la ejecución de actividades que fomenten 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), *"INM: Factor Diferencial para el cambio"*, 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, entre los cuales se encuentra el *Objetivo de Transformación Institucional* donde se relacionan iniciativas tales como: el posicionamiento del Talento Humano como Activo estratégico de las Entidades del Sector y propiciar una cultura de gestión del cambio para los colaboradores del INM.

De mismo modo, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha reiterado en diferentes documentos que:

*"La política de Gestión Estratégica de Talento Humano se desarrolla en el marco general de la política de empleo público, el cual cuenta con 7 pilares los cuales hacen referencia a la columna que sostiene el modelo de empleo público, como son el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento de los mismos, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, que logra mejorar los estándares de productividad; todo ello con estrategias de gestión del cambio para la mejora continua, sin dejar de lado la integralidad en cada una de las acciones que se realizan, desde los diferentes roles; siempre abiertos al diálogo y la concertación como parte esencial de la escucha activa y el entendimiento de las necesidades de la sociedad.*

*Esto permite como efecto, resultados transversales como son servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que, por supuesto se evidencia en una mayor productividad del Estado y el incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado".*

De igual forma, la Ley 909 de 2004 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" en el párrafo único del artículo 36 determina:

**"PARARAF0:** *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desarrollo de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley".*

En consecuencia, dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, la secretaria general y el Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano presentan el Plan de Bienestar Laboral - PBL y Sistema de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, el cual contiene: 1. Introducción y Contexto donde se relacionan los insumos para la elaboración del PBLI. 2. formulación del Plan de Bienestar Laboral - 2026. 3. Programa de Bienestar Laboral. 4. Programa de Desvinculación Asistida. 5. Sistema de Estímulos para el desarrollo de las competencias técnicas de los servidores y los diferentes incentivos tanto individuales como grupales aplicables a la planta de personal del INM.

El análisis y aprobación de este Plan le permitirá al INM, cumplir con las obligaciones previstas en el Decreto Ley 1567 de 1998, "por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios y adoptar las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública que se han socializado mediante guías y capacitaciones con las entidades del Estado.

A continuación, se presentan como insumos para la elaboración del Plan de Bienestar Laboral - PBL y Sistema de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, los resultados de las siguientes encuestas: clima organizaciones y ambiental y desarrollo institucional; y, encuesta de planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH. Los resultados de la Matriz Estratégica de Talento Humano y las actividades propuestas para la vigencia 2026; los resultados de la ejecución del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la vigencia 2025; y, perfil sociodemográfico de la planta de personal actual

— **Resultados encuesta clima y cultura organizacional, y de ambiente y desempeño institucional (EDI – DANE)**

A la fecha de elaboración del presente documento, no se cuenta con los resultados sobre esta encuesta a nivel Institucional. Solo, existan publicados en la página del DANE, los resultados globales que agrupa a todos las entidades a nivel nacional.

— **Resultados Autodiagnóstico Matriz Estratégica de Talento Humano y actividades propuestas para 2026**

De acuerdo con la información consignada en la Matriz de Autodiagnóstico de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, el puntaje final de la política es de 73,1. De acuerdo con este puntaje el nivel de madurez de la Política GETH es de **Transformación**. La gestión estratégica del talento

humano se analiza a partir de cuatro subcomponentes: planeación, ingreso, desarrollo y retiro. De estos subcomponentes, el de Desarrollo obtuvo la menor puntuación, situándose en el 68,3.

De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico en la Matriz Estratégica GETH, se diseñó el siguiente Plan de Acción para la vigencia 2026:

- Establecer en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos acciones sobre incentivos para los Gerentes Públicos.
- Incluir en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos incentivo pecuniario para los Mejores Equipos de Trabajo.
- Incluir en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, incentivos no pecuniarios (para los mejores servidores y los equipos de trabajo que ocupen el 2º y 3º puesto).
- Estructurar e incluir en el Plan de Bienestar laboral e Incentivos, la organización y realización de las ferias de servicios que proporcionen ofertas de planes de vivienda (promoción de programas de vivienda) y los programas de Educación formal (Apoyados en el programa Servimos del DAFP)
- Estructurar e incluir en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, las actividades de preparación de adaptación de la nueva etapa, dirigida a los pre pensionados.
- Estructurar en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, una jornada de esparcimiento para todos los servidores. Se sugiere la sede campestre de Cajicá de Compensar, esta propuesta como iniciativa de la secretaria general.

Estas acciones se incluirán en el cronograma de actividades y se costearán de acuerdo con las posibilidades de asignación presupuestal que se estime para la vigencia 2026.

#### — **Resultados de la ejecución del PBLI – 2025:**

De acuerdo con lo aprobado en el PBLI para la vigencia 2025, sería beneficiarios del Programa de Bienestar Laboral los servidores públicos que conforman la planta de personal y sus familias, priorizando inicialmente el núcleo básico de convivencia, es decir: compañero o compañera permanente e hijos; padres, sobrinos o nietos, en el caso de no tener núcleo familiar propio.

El PBLI aprobado para la vigencia 2025, estaba conformado por: el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos; el Programa de Desvinculación Asistida; y, el



Programa de Incentivos y Estímulos Laborales. 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.

Para la vigencia 2025, le fue asignado al PBLI, un presupuesto de \$125.000.000=. Estos recursos, de acuerdo con el Anexo 2 del Plan Estratégico de Talento Humano aprobado para la vigencia mencionada, fueron programados para ejecución en dos de los cinco ejes del Programa de Bienestar Laboral que se mencionaron en el acápite anterior, estos ejes son: Equilibrio psicosocial y Salud mental.

Los recursos mencionados en el acápite anterior se contrataron con la Caja de Compensación Compensar mediante la modalidad de contratación directa y ejecutados en las actividades programadas para los servidores de planta que cumplieron con las fechas de preinscripción para cada uno de los eventos programados. A continuación, se relacionan los ejes, actividades, presupuesto y recursos ejecutados durante la vigencia 2025.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS - VIGENCIA 2025				
EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO PROGRAMADO Y APROBADO POR ACTIVIDAD	EJECUCIÓN VIGENCIA 2025
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades encaminadas a incentivar la actividad física (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos	10.000.000	12.704.973
		Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales	25.000.000	23.736.619
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia	25.000.000	25.968.939
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Celebracio Dia Nacional del Servidor Público	20.000.000	19.010.338
2. SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL Y SICOSOCIAL	Actividades de promoción de la lectura y espacios de esparcimiento en familia	3.000.000	0
		Caminatas ecologicas y contacto con el medio ambiente	30.000.000	32.800.712
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Actividades de intervencion y mejoramiento del Clima Laboral	10.000.000	8.352.000
		Actividades orientadas a prevenir el sedentarismo, la ansiedad y la depresión	2.000.000	2.406.200
TOTAL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025			125.000.000	124.979.781



Cabe aclarar que las actividades relacionadas en los ejes para los cuales no se asignó presupuesto como son: Eje de diversidad e Inclusión; Eje de transformación Digital; y, Eje identidad y vocación por el servicio público se han desarrollado a partir de alianzas con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública, el Ministerio de la Igualdad y el Departamento Administrativo de la Función Pública, o con el desarrollo de actividades propias de los servidores de planta que integran el GIT Gestión del Talento Humano.

Con relación al Programa de Desvinculación Asistida, se realizó la primera fase de diagnóstico con la identificación de los servidores que por su rango de edad deben recibir acompañamiento para el ingreso a su nueva condición de pre pensionados. En este sentido, se priorizaron 25 cupos para la realización de un evento presencial con la Caja de Compensación Compensar en el Centro de Atención Especializado para el Adulto Mayor. La propuesta presentada por a Caja de Compensación Compensar se denomina "REINVENTANDOTE El camino hacia una prejubilación consciente y plena", la cual comprende cuatro (4) talleres: Tranquilidad con propósito; Revoluciona; Construye tu nueva realidad; y, Desarrollo de tu inteligencia social. Esta actividad no se realizó por falta de asignación de recursos.

Durante el mes de agosto se realizó en el Auditorio del INM, divulgación sobre el Beneficios de la Caja de Compensación Compensar, que específicamente para el adulto mayor cuenta con una sede en Fusagasugá y un Edificio dedicado a la prestación de servicios para el Adulto Mayor en Bogotá. En el mes de octubre se realizó charla ¿Cómo me voy a pensionar? organizada por Colpensiones.

En cuanto al Programa de Incentivos y Estímulos laborales, el INM expidió durante la vigencia la Circular No. 006 de 2025, por medio de la cual se definen incentivos y reconocimientos especiales para los servidores públicos del INM (Salario Emocional).

Se encuentran relacionados dentro de estos incentivos los siguientes: Incentivo por el uso de la bicicleta, día del cumpleaños, jornada especial para mujeres embarazadas, servidores que formalicen legalmente su situación conyugal, día de la familia, evaluación de desempeño en nivel sobresaliente. Hasta el mes de septiembre se cuenta con 188 servidores beneficiarios por los diferentes conceptos, así:

Uso de la bicicleta	Día del cumpleaños	Día de la familia	EDL Sobresaliente
31	34	104	19

Sobre los reconocimientos especiales cabe destacar que, en el marco de las actividades del Programa de Bienestar Laboral, los 47 servidores de planta que participaron en los entrenamientos previos a las Olimpiadas Relámpago INM, la Caja de Compensación Compensar les otorgó un reconocimiento por participación que consistió en la entrega de un canguro para cada participante. De igual forma, se autorizó por parte de la secretaria general, un día (1) laboral remunerado a los 34 servidores de planta que participaron en las Olimpiadas y se hizo entrega de medallas por reconocimiento en la competencia deportiva.

### — Perfil sociodemográfico de la Planta de Personal

Esta información se detalla al inicio de este documento. Según la información que se consolida en la Matriz Sociodemográfica del Instituto Nacional de Metrología, a la fecha de elaboración del presente documento, existen 126 servidores públicos de los cuales el 49,20 % son mujeres (64) y el 50,79 % (62) hombres.

En lo que tiene que ver con la distribución de los servidores por rangos de edad, se puede observar que el 44,44 % corresponde a funcionarios entre 31 y 40 años, seguido de los funcionarios entre 41 y 50 años que se ubican en el 34,12 %. En estos dos decenios de edad se ubica el 78,56% del total de la planta de personal.

Cabe aclarar que la Caja de Compensación Compensar hace entrega de tarjetas de divertimento y acompaña actividades diseñadas para los niños que se encuentre entre los 2 años y los 12 años. Para el caso del INM esta población se estima en 42 niñas y niños para la vigencia 2026.

Sobre el tipo de vivienda que habita el servidor de planta y la tenencia de propiedad de bien inmueble, se encuentra que cincuenta y seis (56) servidores habitan en vivienda propia, diecinueve (19) servidores habitan en vivienda familiar, y cincuenta y un (51) servidores habitan en vivienda arrendada.

### — Marco normativo y guías aplicable al PBLI - 2026

- ✓ 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 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 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"*.
- ✓ Ley 1960 de 2019 *"Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*. Artículo 3.
- ✓ Ley 2091 de 2022 *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"*.
- ✓ Decreto que fija la escala salarial para cada vigencia.
- ✓ Decreto que fija escala de viáticos para cada vigencia.
- ✓ Guía Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (noviembre del 2022).
- ✓ Guía de estímulos para los Servidores Públicos, Versión 1 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (septiembre de 2018).

## — FORMULACIÓN PLAN DE BIENESTAR LABORAL - AÑO 2026

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Plan de Bienestar Laboral – 2026 está conformado por el Programa de Bienestar Laboral, el Programa de Desvinculación Asistida y el Sistema de Estímulos e Incentivos Laborales, los cuales se desarrollarán bajo un enfoque colectivo y participativo, orientado a promover la corresponsabilidad, la participación activa de las servidoras y los servidores públicos y el fortalecimiento del trabajo colaborativo, como elementos fundamentales para la construcción de entornos

laborales saludables, incluyentes y sostenibles. Así mismo, el Plan incorpora de manera transversal un enfoque de equidad e inclusión, que reconoce las diversidades del talento humano y promueve condiciones de bienestar con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia basada en género, y el respeto por las diferencias como base para una cultura organizacional íntegra y orientada al servicio público.

### ✓ **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”

### ✓ **Alcance:**

El Plan de Bienestar Laboral para la vigencia 2026 se elabora a partir del diagnóstico institucional realizado con base en las diferentes encuestas aplicadas, incluyendo la dirigida a los empleados de planta sobre la ejecución y

evaluación de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025, la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la programación de recursos definida por la Entidad e informada por la Secretaría General. Este diagnóstico permite identificar necesidades prioritarias asociadas al clima organizacional, la salud mental, la motivación laboral y la construcción de entornos de trabajo respetuosos, equitativos e inclusivos.

El PBL – 2026 adopta un enfoque colectivo, entendiendo el bienestar laboral como una construcción compartida que se fortalece a través de la interacción, la participación y el trabajo colaborativo entre las servidoras y los servidores públicos, sus familias y la Entidad. Así mismo, incorpora de manera transversal un enfoque de equidad e inclusión, reconociendo la diversidad del talento humano y promoviendo condiciones que garanticen igualdad de oportunidades, respeto por las diferencias y la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia basada en género, como base para entornos laborales saludables, solidarios y corresponsables.

El Plan tendrá como beneficiarios a los servidores públicos que conforman la planta de personal del INM y sus familias, priorizando inicialmente el núcleo básico de convivencia (compañera(o) permanente e hijos), y en ausencia de este, padres, sobrinos o nietos, reconociendo la importancia del apoyo familiar como factor protector del bienestar individual y colectivo, así como un elemento clave para favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

✓ **Objetivo General:**

Promover y ejecutar iniciativas de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional, la felicidad y la motivación de las servidoras y los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología – INM y sus familias, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la cohesión colectiva y la vocación por el servicio público, bajo principios de corresponsabilidad, participación, equidad e inclusión.

✓ **Objetivos Específicos:**

- ✓ Promover y ejecutar actividades que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, generando espacios de esparcimiento y fortalecimiento de relaciones solidarias para los servidores públicos y sus familias.
- ✓ Atender las necesidades de gestión del cambio en cada fase del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, favoreciendo procesos de adaptación acompañados, participativos y corresponsables.

- ✓ Prevenir riesgos relacionados con el manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, fortaleciendo redes de apoyo institucionales, estrategias colectivas de autocuidado y acciones orientadas a la salud mental.
- ✓ Prevenir, atender y proteger a los servidores públicos frente a cualquier forma de violencia o discriminación basada en género, mediante la implementación, divulgación y apropiación de rutas institucionales de atención, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos.
- ✓ Fomentar el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la vocación por el servicio público, promoviendo una cultura organizacional basada en valores compartidos, el respeto, la integridad y la inclusión.

#### — **Participación y programación de actividades en el PBL – 2026**

Las servidoras y servidores que deseen participar en las diferentes actividades incluidas en los programas del PBLI – 2026 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 GIT 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.

**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. 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.



## — **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL:**

De acuerdo con los lineamientos del DAFP, el Programa de Bienestar Laboral 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 psicosocial; 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 a 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

En conclusión, el Programa de Bienestar Laboral cuenta con 52 actividades programadas y una asignación presupuestal de \$160.000.000= para la vigencia 2026.

— **PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA**

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 de este Programa se cuenta con la información de la población objetivo, estimada en 25 servidoras y servidores de planta. De igual forma, la Caja de Compensación Compensar presentó el esquema de Talleres para brindar acompañamiento a las personas que se encuentran vinculadas y ya cumplieron la edad como requisito de pensión y las que se encuentran en el siguiente rango de edad, para las mujeres en 47 años y para los hombres en 52 años.

De acuerdo con la información aportada por la secretaría general, el Instituto Nacional de Metrología, dispondrá de acuerdo con las capacidades la asignación presupuestal tendientes al desarrollo de actividades como: talleres y visitas guiadas a instalaciones adecuadas para prestación de servicios a la población Adulta Mayor.

El Instituto Nacional de Metrología, adelantará actividades de acompañamiento a servidores en movilidad laboral, que define acciones de orientación y bienestar dirigidas a servidores que se encuentran en procesos de transición o concursos externos, reduciendo impactos emocionales y organizacionales.

#### — **SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS – INM:**

Teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, que dice:

**ARTÍCULO 2.2.10.9** *Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*

*Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.*

##### ✓ **Alcance**

El Sistema de Estímulos e Incentivos del Instituto Nacional de Metrología – INM busca reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los servidores con Registro en Carrera Administrativa y que desempeñan empleos de Libre Nombramiento y Remoción, comprometidos con la ejecución del Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026, eficientes y proactivos para que alcancen niveles de excelencia y satisfacción.

##### ✓ **Objetivo**

Los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.8)

Los incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

El Instituto Nacional de Metrología, adoptará las herramientas y mecanismos pertinentes con fundamento en la norma citadas, no obstante, a la fecha está vigente para su aplicación la Resolución No. 069 de 2019.

En cuanto a los Incentivos otorgados en la vigencia 2025, se suscribió la Resolución No. 493 de 28 de noviembre de 2025, que permite amparar los recursos correspondientes, los cuales ascienden a \$ 12.500.000.

## **5.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

### **Introducción:**

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.

### **ALINEACIÓN 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 2026 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 SST.

### **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:**

#### **Objetivo General**

Implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo eficaz que permita identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a las

actividades del INM, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promover un ambiente laboral seguro y saludable.

**Objetivos específicos:**

- ✓ Mantener y mejorar continuamente la gestión y desempeño del SG-SST asegurando el cumplimiento mínimo del 98% plan anual de trabajo de SST, revisando su avance trimestralmente y actualizándolo ante cambios normativos, operativos o de contexto.
- ✓ Asegurar la protección de colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes, previniendo accidentes y enfermedades laborales, mediante la identificación, evaluación y control jerarquizado de riesgos, para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos suscritos voluntariamente, manteniendo actualizado el inventario normativo y realizando revisiones semestrales para verificar su cumplimiento.
- ✓ Capacitar a los colaboradores en materia de seguridad y salud, garantizando que al menos el 90% de los participantes aprueben las evaluaciones de conocimiento asociadas.
- ✓ Gestionar la consulta y participación de todos los niveles jerárquicos, incluyendo al COPASST, en las actividades relacionadas con el SG-SST, asegurando que al menos el 90% de las propuestas sean implementadas o evaluadas, y evaluar la eficacia de la capacitación mediante indicadores de comportamiento y reducción de incidentes.

**Glosario:**

- ✓ ARL: Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ AT: Accidente de trabajo
- ✓ COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ EL: Enfermedad laboral
- ✓ EPS: Entidad promotora de salud.
- ✓ EPP: Elemento de protección personal.
- ✓ FR: Factor de riesgo.
- ✓ HHT: Horas hombre trabajadas.
- ✓ INM: Instituto Nacional de Metrología
- ✓ IPP: Incapacidad permanente parcial.
- ✓ PVE: Programa de vigilancia epidemiológica.
- ✓ SGRL: Sistema general de riesgos laborales
- ✓ SIG: Sistema Integrado de Gestión
- ✓ SVE: Sistema de vigilancia epidemiológica.
- ✓ SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ SST: Seguridad y Salud en el Trabajo



- ✓ ACCIDENTE DE TRABAJO (AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- ✓ ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- ✓ CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- ✓ CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- ✓ ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo OCUPACIONALES.
- ✓ EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]
- ✓ EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- ✓ IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- ✓ INCIDENTE DE TRABAJO: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.
- ✓ INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- ✓ INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- ✓ MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.



- ✓ MEDIDAS DE CONTROL: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.
- ✓ MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- ✓ NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- ✓ PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones
- ✓ POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- ✓ REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- ✓ RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- ✓ SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.
- ✓ SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- ✓ VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

#### — **Articulación conceptual:**

La implementación del SG-SST requiere de un plan de trabajo anual en donde se definen las actividades a ejecutar para la vigencia 2026, 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 2026, 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 encuesta de Planes de Gestión del Talento Humano, en la cual se incluyó la pregunta: Con el propósito de fortalecer nuestro SG-SST, queremos conocer sus sugerencias y observaciones relacionadas con nuestras actividades y gestión en esta materia, Por favor, relacione a continuación sus aportes, 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 la IPS OCUPASALUD en el cual consigna la información de exámenes ocupacionales realizados a los trabajadores en la vigencia 2025.
- ✓ 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 2026, 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 BIOLÓGICO:**

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 VIGILIANCIA EPIDEMIOLOGICOS (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 el 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.

✓ **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.

✓ **ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE DISCAPACIDAD Y TELETRABAJO:**

Brindar acompañamiento y seguimiento a los planes de discapacidad y teletrabajo, garantizando condiciones seguras y saludables de trabajo, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como la implementación de ajustes razonables que promuevan el bienestar, la inclusión y la productividad de los trabajadores.

## **5.6 PLAN DE INCLUSION DE POBLACION CON DISCAPACIDAD:**

### **— Introducción:**

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 la 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 hacía 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:

- ✓ Seleccionar y vincular personas en condición de discapacidad, con fundamento en lo establecido en la normatividad vigente.
- ✓ 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.

**6. TEMAS ADICIONALES:**

En el PETH se contemplan algunas actividades adicionales relacionadas con el ciclo del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro. A continuación, se incluyen las siguientes temáticas relevantes:

— **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, se mantendrá el trabajo correspondiente de apoyo a los servidores como se muestra a continuación:

ACTIVIDAD	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
Desvinculación de funcionarios				X				X				X				X				X				X
Vinculación de funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Des asociación de Exfuncionarios y Excontratistas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X			X	X			X	X
Verificación y aprobación de las Hojas de Vida de los funcionarios y Contratistas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Verificación de la Declaración de Bienes y Rentas periódica													X	X	X	X	X	X	X	X				
Registro de Contratos activos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ACTIVIDAD	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
Validación Desvinculación de funcionarios y Contratistas				X				X				X				X				X				X
Validación Vinculación de funcionarios Y Contratistas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Des asociación de Exfuncionarios y Excontratistas			X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	X
Verificación y aprobación de las Hojas de Vida de los funcionarios y Contratistas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Verificar actualización de Ley 2013 para Directivos																	X	X	X	X	X	X	X	
Registro de Contratos activos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	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 Metrología – 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”*

## 7. 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 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  
**María Fernanda Larrota M.**  
Profesional Universitario (e)  
**Alba Yaneth Niño Quintero**  
Técnico administrativo  
**Martha Ximena Martínez V.**  
Contratista  
**Omar E. Mejía V.**  
Profesional Especializado

Revisó:  
**José Álvaro Bermúdez Aguilar**  
Secretario General

## 8. ANEXOS-Cronogramas:

### ANEXO No. 1- Plan Institucional de Capacitación PIC – 2026

Eje Temático	Área de Conocimiento	No. Entregables	I T	II T	III T	IV T
Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	Participación ciudadana	1	1	0	0	0
	Lenguaje concordante y no discriminación	1	0	1	0	0
Territorio, Vida Y Ambiente	Educación ambiental, territorio y recursos naturales	3	0	1	0	0
			1	0	0	0
			0	0	1	0
	Cambio Climático: mitigación y adaptación.	2	0	1	0	0
Mujeres, Inclusión Y Diversidad	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes	2	0	0	1	0
			0	1	0	0
	Comunicación asertiva	2	0	1	0	0
			0	1	0	0
Transformación Digital Y Cibercultura	Programación Python y R	2	0	1	0	0
			0	0	1	0
	Cibercultura	2	1	0	0	0
			0	0	0	1
	Análisis de datos	2	0	0	1	0
			0	0	0	1
Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	Prevención de daño antijuridico	2	0	0	1	0
			0	0	1	0
	Modelo de gestión y presupuesto orientado a resultados	2	0	1	0	0
			1	0	0	0
	Control Interno disciplinario	6	2	1	2	1
	Transparencia	11	0	0	1	0
			1	0	0	0
			2	3	2	2
			0	0	0	1

Eje Temático	Área de Conocimiento	No. Entregables	I T	II T	III T	IV T
Habilidades Y Competencias	Gestión documental y redacción de textos	2	1	0	0	0
			0	0	1	0
	Gestión Contractual	2	0	0	0	1
			1	0	0	0
	Habilidades Blandas (competencias comportamentales)	2	0	1	0	0
			0	0	1	0
	Módulos SIIF	1	1	0	0	0
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	1	1	0	0	0
	Sistema de Gestión de calidad	1	0	0	1	0
	Aspectos de sensibilidad para las áreas administrativas sobre la gestión metrológica	3	0	0	0	1
			0	0	1	0
			0	0	0	1
	Normatividad vigente de Talento Humano	5	0	0	0	1
			0	1	0	0
			1	0	0	0
			0	0	1	0
			0	0	1	0
	Administración Publica	4	0	1	0	0
			0	0	1	0
			0	0	1	0
			0	0	0	1



Eje Temático	Área de Conocimiento	No. Entregables	I T	II T	III T	IV T
Inducción y Reinducción	Inducción y Reinducción	3	1	0	0	0
			0	1	0	0
			0	0	0	1
Entrenamiento en el puesto de Trabajo	Entrenamiento en el puesto de trabajo	3	1	0	0	0
			0	1	0	0
			0	0	1	0
Programa de bilingüismo	Bilingüismo	1	0	0	0	1
Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) Y Gestión Ambiental	Capacitación SG-SSTY Gestión Ambiental	14	0	1	0	0
			0	1	0	0
			0	0	1	0
			1	0	0	0
			0	1	0	0
			0	0	0	1
			0	1	0	0
			1	0	0	0
			0	1	0	0
			0	0	1	0
			1	0	0	0
			0	0	1	0
			0	0	0	1
			0	0	1	0
SUBTOTAL			20	23	24	14
TOTAL			81			

## ANEXO No.2 -Plan de Bienestar Laboral e Incentivos PBLI – 2026:

Ejes Temáticos	Componentes	Actividad
<b>1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	<b>FACTORES PSICOSOCIALES</b>	Actividades relacionadas con la implementación del Salario Emocional
		Actividades encaminadas a incentivar la actividad física (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos
		Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales
		Espacios de capacitación para la creatividad, artes, oficios, promoción del emprendimiento y realización de ferias de servicios
	<b>EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	Actividades para la implementación de la política interna de teletrabajo y trabajo en casa
		Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia
	<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Celebración del Día de la Metrología y Día del INM
		Celebración Día Nacional del Servidor Público

Ejes Temáticos	Componentes	Actividad
<b>2. SALUD MENTAL</b>	<b>HIGIENE MENTAL Y SICOSOCIAL</b>	Actividades de promoción de la lectura y espacios de esparcimiento en familia
		Caminatas ecológicas y contacto con el medio ambiente
	<b>PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD</b>	Actividades de medición y mejoramiento del Clima Laboral
		Actividades orientadas a prevenir el sedentarismo, la ansiedad y la depresión
<b>3. DIVERSIDAD E INCLUSION</b>	<b>FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD</b>	Actividades relacionadas con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en ambiente laboral
		Actividades para prevenir, denunciar y proteger al servidor público en actuaciones discriminatorias o de trato desigual
	<b>PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN</b>	Actividades relacionadas con la promoción y difusión de protocolos sobre las no violencias basadas en genero
		revisión y socialización del procedimiento de atención y medidas de protección en situaciones relacionadas con el acoso laboral

Ejes Temáticos	Componentes	Actividad
4. TRANSFORMACION DIGITAL	CREACIÒN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Implementación buzón de sugerencias, repositorios de información e iniciativas para el bienestar integral del servidor público
	ANALÌTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	implementación del Módulo de Bienestar en el aplicativo Kaptus
	CREACIÒN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Modificación de procedimientos asociadas al bienestar de los servidores públicos
5.IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO	Adopción y promoción de la política de integridad, valores institucionales y objetivos estratégicos
		Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general
PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS		

### ANEXO No.3 - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo PSST - 2026:

**Objetivo específico No. 1:** Mantener y mejorar continuamente la gestión y desempeño del SG-SST asegurando el cumplimiento mínimo del 98% plan anual de trabajo de SST, revisando su avance trimestralmente y actualizándolo ante cambios normativos, operativos o de contexto.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST1	Reportar los indicadores del SG-SST en ISOLUCION	Registro en ISOLUCIÓN de acuerdo con la periodicidad.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST2	Actualizar la política de SST teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la ISO 45001.	Cargue del documento en ISOLUCIÓN			1										1
SST3	Gestionar las elecciones del comité de convivencia (COCOLA) y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) Para la vigencia 2027-2028.	Resultados de las elecciones												1	1
SST4	Crear la convocatoria para las elecciones del comité de convivencia (COCOLA) y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) Para la vigencia 2027-2028.	Documentos y cronograma de la convocatoria						1							1
SST5	Actualizar los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la ISO 45001.	Cargue del documento en ISOLUCIÓN												1	1

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST6	Actualizar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la ISO 45001.	Cargue del documento en ISOLUCIÓN			1										1
SST7	Actualizar los programas de vigilancia epidemiológicos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: 1. PVE osteomuscular 2. PVE Riesgos Cardiovasculares 3. PVE Riesgo Psicosocial 4. PVE Riesgo Auditivo 5. PVE Riesgo Visual	Documento Actualizado				1				1		1			3
SST8	Actualizar los programas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: 1. Plan Estratégico De Seguridad Vial 2. Programa De Estilos De Vida Y Entornos Laborales Saludables 3. Programa De Gestión Riesgo Químico	Documento Actualizado					1				1				2
SST9	Elaborar Informe final de intervención Programa de estilos de vida y entornos laborales saludables Código: A-04-P-019	Informe												1	1

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST10	Actualizar el formato del profesiograma	Cargue del formato en ISOLUCIÓN					1								1
SST11	Realizar rendición de cuentas a todas las partes interesadas del SG-SST	Presentación OAP											1		1
SST12	Proyectar las necesidades de presupuesto para la vigencia 2027.	Correo de envío de la de solicitud de presupuesto para la vigencia 2026.												1	1
SST13	Revisar y/o actualizar documentación del SG-SST.	Documentos actualizados en isolución, informe de revisión en caso de no ser necesaria la actualización o correo								1					1
SST14	Presentar Informe de revisión por la Dirección	Informe en Excel y presentación PPT												1	1
SST15	Actualizar la matriz de riesgos	Matriz actualizada						1							1
SST16	Reportar los riesgos de gestión	Reporte de acuerdo con la solicitud de OAP	1			1			1			1			4



**Objetivo Especifico No. 2:** *Asegurar la protección de colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes, previniendo accidentes y enfermedades laborales, mediante la identificación, evaluación y control jerarquizado de riesgos, 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	
SST17	Realizar seguimiento a las condiciones de salud reportadas por semestre.	Listado de asistencia			1								1		2
SST18	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
SST19	Realizar el Guion del simulacro	Guion del simulacro				1					1				2
SST20	Gestionar el desarrollo de simulacro en atención de emergencias.	Informe					1					1			2
SST21	Realizar afiliaciones ARL	Documento Consolidado de afiliaciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST22	Entregar un informe trimestral de la ejecución del cronograma del programa de vigilancia epidemiológico Psicosocial	Documento Informe trimestral			1			1			1				3

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST23	Realizar seguimiento al teletrabajo del INM	Actividades o reuniones de seguimiento			1				1				1		3
SST24	Elaborar Informe de seguimiento al plan de trabajo anual del SG-SST	Documento Informe trimestral	1			1			1			1			4
SST25	Crear propuesta para señalización en el INM de acuerdo con la matriz de riesgos	Especificaciones de la señalización requerida en el INM								1					1
SST26	Apoyo en el diseño y desarrollo del plan de discapacidad con relación al SG-SST	Documento Diseñado, Actividades o reuniones.			1			1			1				3
SST27	Realizar Focus Group al personal del INM cuando se presenten situaciones de cambio, aumento de carga laboral y/o rotación de personal	Reporte de las actividades ejecutadas					1					1			2

**Objetivo Específico No. 3:** Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos suscritos voluntariamente, manteniendo actualizado el inventario normativo y realizando revisiones semestrales para verificar su cumplimiento.

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST28	Revisar y actualizar la normatividad legal vigente aplicable a riesgos laborales con el SGI.	Envío de la revisión a OAP a través del formato E-02-F-043	1						1						2
SST29	Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2025 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
SST30	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
SST31	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	1	12

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST32	Socializar los resultados y análisis de los indicadores del SG-SST debidamente actualizados.	Informe de indicadores.				1			1			1			3
SST33	Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2025 con la ARL POSITIVA.	Documento de los resultados de la autoevaluación		1											1
SST34	Realizar seguimiento al levantamiento del inventario de sustancias químicas en la SMF y Servicios Administrativos	Reunión o Correo de reporte.				1				1					2
SST35	Realizar mediciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la necesidad.	Acta de servicio									1				1
SST36	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 Especifico No. 4:** *Capacitar a los colaboradores en materia de seguridad y salud, garantizando que al menos el 90% de los participantes aprueben las evaluaciones de conocimiento asociadas.*

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST37	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
SST38	Realizar actividades tendientes a Promocionar la Salud (Semana de la Salud y ambiental)	Listados de asistencia Registro fotográfico Informes de proveedores					1								1

**Objetivo Especifico No. 5:** *Fomentar la participación y consulta efectiva de los colaboradores en la identificación y prevención de riesgos, logrando que al menos el 80% de los colaboradores participen activamente en las actividades del SG-SST anualmente, mediante mecanismos documentados como encuestas, reuniones COPASST y buzón de sugerencias.*

No. ÍTEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	PROGRAMACIÓN												META ANUAL
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
SST39	Realizar capacitación y acompañamiento del COPASST	Acta de reunión mensual	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST40	Realizar seguimiento al comité de convivencia laboral y su capacitación (recibir informes)	Informe trimestral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SST41	Actualizar y Acompañar el seguimiento al programa de Inspecciones COPASST.	Informe trimestral				1			1			1			3
SST42	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			9
SST43	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			9
<b>ACTIVIDADES TOTALES P-SST</b>			<b>10</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>163</b>

#### Anexo No.4 – Plan de inclusión de Población en condición de discapacidad 2026:

Las siguientes acciones están orientadas a i-E-Eliminación de barreras y ii-A-Acciones afirmativas: relacionadas con la vinculación PcD.

Actividad	Responsable	Plazo 2026				Producto	Meta	%
		1T	2T	3T	4T			
Realizar estudio para identificar los empleos susceptibles de ser ofertados en un concurso de méritos o en convocatoria para provisionalidad, en los cuales se puedan postular PcD.	Secretaria General GIT-GTH		A	A	A	Informe estudio, realizado	Según necesidad	10%
Evaluar la compatibilidad de los empleos del INM con las distintas categorías de discapacidad (física, visual, auditiva, sordoceguera, intelectual, psicosocial y múltiple)	Secretaria General GIT-GTH			A	A	Informe técnico, empleos evaluados	2	10%
Vincular personas en condición de Discapacidad, conforme lo establecido en la normatividad vigente (A través de Concurso de mérito y/o provisionalidades)	Secretaria General GIT-GTHI	A	A		A	PcD vinculadas	2	20%
Formalizar una Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad para el INM	Secretario General	A/E	A/E			Política aprobada	1	15%
Identificar e Implementar las acciones de mejora necesarias a la <b>infraestructura física</b> de los espacios destinados a la atención al ciudadano.	Secretaria General GIT-SA		E		E	Mejora implementada	1	10%
Brindar <b>atención presencial a los ciudadanos</b> , que generen satisfacción en la respuesta a su petición, queja, reclamo o solicitud con empatía, amabilidad, sensibilidad, sociabilidad, paciencia, respeto, disponibilidad y disposición a la solución de problemas.	Subdirección SSMRC		E	E	E	Ciudadano atendido satisfactoriamente	A demanda	10%
Gestionar capacitación a servidores con funciones de atención al ciudadano en estrategias de atención a personas con discapacidad	Prof. Univ.09-GTH-PIC			E	E	Servidores capacitados	Servidores atención al ciudadano	10%
Identificar oportunidades e implementar mejora de la página web INM, correo electrónico, chats, en aspectos de accesibilidad, usabilidad y vinculación	Subdirección SSMRC Jefe Oficina OIDT			E	E	Página web actualizada	1	10%
En materia de los procesos de contratación (que apliquen), mantener beneficios de puntuación a las ofertas que promuevan la inclusión de personas en discapacidad.	Secretario General Coordinador GIT-GGJCD			A	A	Procesos contractuales, aplicados	3	5%
<b>TOTAL: 9</b>								100%



Botón/Espacio INMTranet	Contenidos:	Plazo
Estudios	1.Estudio para identificar los empleos susceptibles de ser ofertados.	III Trimestre
Estudios	1.Estudio de evaluación de la compatibilidad de los empleos del INM con las distintas categorías de discapacidad	III Trimestre IV Trimestre
Actos administrativos vinculación PcD	1.Actos administrativos de vinculación de PcD	I Trimestre
Política de PcD	1.Politica Institucional de Discapacidad	II Trimestre
Mejoras Infraestructura física	1.Evidencias(imágenes), mejoras de la Infraestructura física	IV Trimestre
Atención presencial a ciudadanos	1.Evidencias(imágenes), atención a los ciudadanos (en particular PcD).	IV Trimestre
Capacitaciones	1.Evidencias(imágenes), sobre el desarrollo de capacitaciones	III Trimestre IV Trimestre
Mejoras tecnológicas	1.Evidencias (imágenes, videos etc.), sobre las mejoras tecnológicas implementadas	IV Trimestre
Procesos contractuales Proveedores beneficiados por tener PcD	1.Enlace (SECOP II) de proceso contractuales, a través de los cuales se valoró a las empresas que tuvieron PcD, vinculas.	III Trimestre IV Trimestre

**CONTROL DE CAMBIOS:**

Fecha	Actualización
2026-01-30	Versión inicial