

Informe Final 2025

Plan Estratégico de Talento Humano

SECRETARIA GENERAL

Bogotá D.C.

Fecha (2026-01-07)

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN:	3
2. ALCANCE:	3
3. PLANES TEMATICOS	4
3.1 PLAN ANUAL DE VACANTES:	4
3.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO:	7
3.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES:	10
3.4 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:	16
3.8 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	34
3.9 PLAN DE INCLUSION DE POBLACION CON DISCAPACIDAD:	52
4. TEMAS ADICIONALES:	59
5. CONCLUSIONES GENERALES:	64
6. ANEXOS	65

1. INTRODUCCIÓN:

El Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por los siguientes planes: Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos; Plan Institucional de Capacitación; Plan de Bienestar Laboral e Incentivos; Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Inclusión de población con discapacidad. A continuación, se presenta el avance de cada uno de ellos al cierre de la vigencia 2025.

2. ALCANCE:

El presente informe consolida los resultados en las temáticas descritas en el punto anterior y corresponden al cierre de la vigencia 2025.

CIERRE RESULTADOS PLANES INSTITUCIONALES GTH

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 con corte al 31 de diciembre presenta una ejecución del **97,66%**. Este porcentaje representa el promedio simple de los porcentajes de ejecución de los principales planes que se incluyeron en las diferentes iniciativas en la etapa de planeación.

Nombre del Plan	% de Ejecución
Plan Institucional de Capacitación	96,92
Plan de Bienestar Laboral e Incentivos	96,07
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	100,00

El Plan Estratégico de Talento durante la vigencia 2025, surtió 2 actualizaciones (*con lo cual se consideró generar 2 versiones adicionales del documento*), llegando al final del año a su Versión 3.

-Versión 1- Aprobación inicial- 2025-01-29

-Versión 2-Se incluye el Plan de Se incluye el Plan de acción de Inclusión de personas en condición de discapacidad -2025-08-06.

-Versión 3- Se elimina el evento: "Vacaciones recreativas", el cual hace parte y se encuentra dentro de la actividad: "Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia"-2025-10-29.

3. PLANES TEMATICOS

3.1 PLAN ANUAL DE VACANTES:

- Vacantes definitivas a inicio de la vigencia: 23 vacantes
- Vacantes definitivas al cierre de la vigencia: 27 vacantes.

De acuerdo con este informe, con corte a 31 de diciembre de 2025, el 20,45% de los empleos que corresponden al sistema de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva. A continuación, se detallan las vacantes por dependencia:

DEPENDENCIA	VACANTES DEFINITIVAS
SUB. METROLOGIA FISICA	10
SUB. M. QUIM. Y BIOLOGIA	2
SUB. SERV. M. Y R.C.C.	4
SECRETARIA GENERAL	4
OFICINA A. PLANEACIÓN	4
OFICINA DE O.I.D.T.	3
OFICINA DE CONTROL INT.	0
TOTAL	27

Durante el mes de octubre de 2025, las vacancias definitivas corresponden a 27 empleos, mientras que los empleos en vacancia temporal se incrementando en seis empleos. Las vacancias definitivas y temporales sumaron un total de 57 empleos de los 132 que conforman el sistema de carrera administrativa.

DEPENDENCIA	EMPLEOS SISTEMA DE CARRERA	EMPLEOS PROVISTOS	EMPLEOS NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL PROVISTOS
S.M.F.	42	34	8	10	2	8	8	6	2
S.M.Q.Y.B.	27	22	5	2	1	1	8	4	4
S.S.M.R.C	19	18	1	4	0	4	5	1	4
SEC. GENERAL	28	24	4	4	0	4	7	4	3
O.A.P.	8	6	2	4	1	3	1	1	0
O.I.D.T.	5	5	0	3	0	3	0	0	0
O.C.I.	3	3	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	132	112	20	27	4	23	30	16	14

En el mes de noviembre, el total de vacantes pasaron de 57 a 64 empleos. Las vacantes temporales para este periodo se incrementaron en seis empleos, mientras que las vacantes definitivas disminuyen en 1 empleo. El total de vacantes definitivas

y temporales en este mes, suman 64 empleos. Al finalizar este periodo los empleos no provistos se mantienen en 20 de los cuales el 75% corresponden a áreas misionales

DEPENDENCIA	EMPLEOS SISTEMA DE CARRERA	EMPLEOS PROVISTOS	EMPLEOS NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL PROVISTOS
S.M.F.	42	35	7	10	2	8	10	5	5
S.M.Q.Y.B.	27	20	7	2	0	2	12	7	5
S.S.M.R.C	19	18	1	3	0	3	6	1	5
SEC. GENERAL	28	25	3	5	0	5	6	3	3
O.A.P.	8	6	2	4	2	2	1	0	1
O.I.D.T.	5	5	0	3	0	3	0	0	0
O.C.I.	3	3	0	1	0	1	1	0	1
TOTAL	132	112	20	28	4	24	36	16	20

En el mes de diciembre, tanto las vacantes definitivas como temporales disminuyeron en un empleo, para finalizar el año con un total de 62 empleos. A continuación, se detalla el número de empleos que se encuentran no provistos y provistos por dependencia y tipo de vacante:

DEPENDENCIA	EMPLEOS SISTEMA DE CARRERA	EMPLEOS PROVISTOS	EMPLEOS NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL NO PROVISTOS	EMPLEOS EN VACANCIA TEMPORAL PROVISTOS
S.M.F.	42	35	7	10	1	9	10	5	5
S.M.Q.Y.B.	27	20	7	2	0	2	12	6	6
S.S.M.R.C	19	18	1	3	0	3	6	1	5
SEC. GENERAL	28	25	3	5	0	5	6	3	3
O.A.P.	8	6	2	3	1	2	1	0	1
O.I.D.T.	5	5	0	3	0	3	0	0	0
O.C.I.	3	2	1	1	1	0	0	0	0
TOTAL	132	111	21	27	3	24	35	15	20

Finalizado el año 2025, la situación de las vacantes definitivas por dependencia es:

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

No.	ÁREA FUNCIONAL	DENOMINACION DEL EMPLEO	ESTADO ACTUAL
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

No.	ÁREA FUNCIONAL	DENOMINACION DEL EMPLEO	ESTADO ACTUAL
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 Ferny Rojas Jimenez nombrado en provisionalidad
27	OFICINA DE CONTROL INTERNO	SECRETARIO 4178 - 08	No provisto

Con relación a las vacancias temporales por dependencia, se observa:

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

No.	ÁREA FUNCIONAL	DENOMINACION DEL EMPLEO	ESTADO ACTUAL
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 Sebastian 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 Yebrail 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 Rozo Perez
28	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIO EJECUTIVO 4210-15	Titular del empleo Adriana Patricia Hurtado - Provisto con provisional Carolina Neira Venadillo
29		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	O.A.P.	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-07	Titular del empleo Maria Fernanda Larrota - No provisto
35		PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13	Titular del empleo Arlet Faride Delgado - Provisto en encargo con Maria Camila Virgües Godoy

En conclusión, al cierre de la vigencia 2025, el Instituto Nacional de Metrología cuenta con un total de veintisiete (27) vacantes definitivas y treinta y cinco (35) vacancias temporales para un total de 62 empleos en esa situación.

3.2 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO:

De este Plan se plantearon 3 actividades para la vigencia. A 31 de diciembre, se reporta el siguiente avance:

— **Continuidad proceso de Formalización del empleo público**

Durante la vigencia 2025, se trabajó 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.

— **Proceso de Concurso NACION 6**

Al 31 de diciembre, y relacionado con los 3 empleos ofertados por el INM, se obtuvo el siguiente avance:

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 meritórias:

- Marta Lucia Correa Bernal – En el empleo Profesional Especializado Código 2028 Grado 14.
- Agleidi Katherine Hernández Cubillos -En el empleo Profesional Universitario Código 2044 Grado 11.

Para el caso del empleo Técnico operativo Código 3132 Grado 13, la elegible Patricia Jiménez Moreno 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 meritória de este empleo a la elegible Diana Milena Ramos Ávila, identificada con CC. 52.375.781, lo cual se surtirá en el mes de enero de 2026.

— **Nuevo concurso de méritos 2025:**

A 31 de diciembre, se mantiene el avance en:

-Se recibió comunicación por parte de la CNSC con radicado 2025RS153832 de fecha 22 de septiembre de 2025, cuyo asunto es: "INICIO DE PLANEACIÓN NUEVO PROCESO DE SELECCIÓN", que en la cual, se solicita entre otras lo siguiente:

"En primera medida se requiere que nos reporten los datos actualizados del Representante Legal, responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, de la entidad y las personas delegadas para la planeación del proceso de selección, con sus respectivos correos".

En relación con los insumos para la planeación se requiere lo siguiente:

1. Acto administrativo de la conformación de planta de personal y la nómina de la entidad en donde se detalle el estado de provisión (provisionalidad, encargo, carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, etc.) de los empleos referenciados en la estructura, indicando el número de cargos por empleo.
2. Remitir el acto administrativo (tipo, número y fecha) del Manual Específico de Funciones y Competencial Laborales MEFCL vigente: Este es el insumo fundamental que requiere la CNSC para adelantar el Proceso de Selección, en razón a que la

información contenida en este, relacionada principalmente con la denominación, el nivel jerárquico, el propósito, la descripción de las funciones esenciales, los conocimientos básicos esenciales, así como los requisitos de formación académica y de experiencia, son aspectos relacionados con la estructuración de las pruebas a aplicar.

3. Registro en SIMO de la Oferta de Empleos Públicos de Carrera – OPEC: las entidades, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, tienen el deber de reportar a la CNSC los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes en su planta de personal.

De igual manera se solicita, adelantar la apropiación presupuestal para asegurar la financiación del Proceso de Selección, cuyo valor por vacante es de CINCO MILLONES QUINCE MIL SEISCIENTOS CINCO PESOS (\$5.015.605) MONEDA CORRIENTE. Al respecto, es preciso señalar que, el saldo definitivo a pagar por parte de las entidades se establecerá una vez se haya recaudado el valor total de los derechos de participación de los aspirantes y se realice el respectivo cierre del proceso de selección.

3.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES:

La gestión durante la vigencia, muestra:

- *Actividades planeadas:* **65 Capacitaciones**
- *Actividades ejecutadas:* **63 Capacitaciones (96,92%)**

El Plan Institucional de Capacitación 2025 del Instituto Nacional de Metrología busca cerrar las brechas entre los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos y las competencias específicas requeridas para sus cargos. Esto se realiza con el objetivo de fortalecer la institución, generar valor público, y asegurar la trazabilidad metrológica y los servicios del Instituto Nacional de Metrología.

Teniendo en cuenta las temáticas establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, el Grupo de Talento Humano realizó la citación a través de correo electrónico, indicando la hora y la metodología (virtual o presencial) definida para las capacitaciones a desarrollar. Asimismo, se estableció el personal objetivo y el gestor del conocimiento. Las actividades se llevaron a cabo mediante la modalidad de socialización y capacitación. En concordancia con la estructura del Plan Institucional de Capacitación y en cumplimiento de los procesos de gestión del talento humano, se realizaron las siguientes actividades:

Eje Temático	Área de Conocimiento	Tema	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
Territorio vida y ambiente	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	Riesgo biológico y Medidas de precaución	0	1	0	0
	Educación ambiental, territorio y recursos naturales	Residuos peligrosos	0	0	1	0
Mujeres inclusión y diversidad	Enfoque de género	Prevención de violencias digitales	0	0	1	0
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 - Herramientas tecnológicas	Ofimática - Suite Microsoft 365	1	0	0	0
		Teletrabajo	0	0	0	1
		Aplicativos institucionales SGDEA - SURDO	0	1	0	0
	Formación Sistemas tecnológicos especializados	Capacitación Sistema de Climatización (Aplicativo Metasys)	0	1	0	0
	Analítica de datos	PoWer BI	0	0	1	0
Probidad ética e identidad de lo público	Control Interno disciplinario	Control Interno disciplinario	0	0	0	1
	Prevención del daño antijurídico	Contrato realidad	0	0	1	0
		Motivación de actos administrativos	0	0	1	0
		Responsabilidad en trámites precontractuales	0	0	1	0
		Adecuada manipulación de instrumentos en laboratorios	0	0	0	1
		Derecho de petición	0	0	0	1
Paz total y derechos humanos	Participación ciudadana y atención al ciudadano	Participación ciudadana y políticas públicas	0	0	0	1
Habilidades y competencias	Habilidades Blandas (competencias comportamentales)	Herramientas para manejo de sobrecarga laboral	1	0	0	0
		Habilidades blandas	0	0	1	0
		Comunicación asertiva	1	0	0	0
		Resolución de conflictos	1	0	0	0
		Inteligencia Emocional	0	1	0	0

Habilidades y competencias	Gestión documental y redacción de textos	Lenguaje claro / Redacción de Textos	0	0	0	1
		Archivo y gestión documental	0	0	1	0
	Gestión Contractual	Supervisión de contratos (roles y responsabilidades)	0	1	0	0
		SECOP II	0	1	0	0
		Estudios previos (Análisis del sector)	0	1	0	0
	Competencias técnicas metrológicas priorizadas	De acuerdo con diagnóstico de áreas técnicas	0	1	2	2
	Módulos SIIF	Capacitación en Módulos de SIIF	0	0	1	0
	Sistema de Gestión de Calidad	Trabajos no conformes E-02-P-004	0	1	0	0
		Socialización procedimiento de mantenimiento y desarrollo de competencias técnicas	2	0	0	0
		Talleres temáticos temas varios - Encuesta	1	0	0	0
	Aspectos de sensibilidad para las áreas administrativas sobre la gestión metrológica	Aspectos de sensibilidad para las áreas administrativas sobre la gestión metrológica	0	1	0	1
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Políticas de MIPG	0	0	0	1
	Normatividad vigente de Talento Humano	Comisión de Personal	0	0	0	1
		Evaluación de desempeño EDL	1	0	0	0
		Normatividad de Talento Humano - Empleo Público	0	0	0	1

Gerencia pública	Clima organizacional	Inteligencia Emocional (Gerentes públicos y cargos con funciones de personal a cargo)	0	0	1	0
		Delegación y empoderamiento	0	0	1	0
		Gratitud y merecimiento	0	0	1	0
		Relaciones efectivas, conexiones productivas	0	0	1	0
Inducción y Reinducción	Inducción y Reinducción	Inducción a contratistas y reinducción funcionarios en SST y ambiental	0	0	0	1
Entrenamiento en el puesto de trabajo	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Sistema Globalmente Armonizado	0	0	1	0
		Manipulación de sustancias químicas	0	0	1	0
		Caracterización de sustancias químicas	0	0	1	0
Programa de bilingüismo	Bilingüismo	Curso de inglés	0	0	0	1
SGSST	Capacitaciones del SG-SST	Socialización de la Matriz de riesgos en el INM	1	2	1	0
		Curso de primer respondiente	0	1	0	0
		Atención de primeros auxilios	1	0	0	0
		Actividad práctica plan estratégico de seguridad vial	0	1	0	0
		Uso correcto, cuidados y mantenimiento de Elementos de Protección Personal	0	0	0	1
		Riesgos de la exposición a la radiación	1	0	0	0

	Actuación en caso de emergencias	0	1	0	0
	Ambiente Laboral	0	0	1	0
	atención psicológica en una emergencia	0	1	0	0
	Capacitación en Control de derrames	0	0	0	1
	Plan de emergencias roles y responsabilidades	1	0	0	0
	Normatividad vigente en temas de tránsito y transporte	0	0	1	0
SUBTOTAL		12	16	21	16
TOTAL		65			

Nota: (Las actividades señaladas en color naranja fue las que no lograron ser ejecutadas, por falta de disponibilidad de los capacitadores externos.)

— INDUCCIÓN INSTITUCIONAL:

La actividad de inducción institucional se envió mediante una carpeta de infografías comprimidas que están bajo el manejo del Grupo de Talento Humano. Sin embargo, se sigue trabajando de la mano de la Subdirección de Servicios Metroológicos y Relación con el Ciudadano para crear una inducción más interactiva con la información que ya se tiene actualizada en donde se pretende culminar con una evaluación de conocimientos en formato virtual y el descargue del certificado de inducción que también está en proceso de actualización el cual deberá reposar en la historia laboral de cada funcionario. La jornada de Inducción Institucional se realizó a veinte (20) servidores públicos posesionados durante la vigencia 2025, impactando al 95% de la población objetivo.

DATOS	
OBJETIVO	20 funcionarios
APROBARON	19 funcionarios
PERDIERON	0 funcionarios
NO PRESENTARON	1 funcionarios
INDICADOR %	95%

— INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

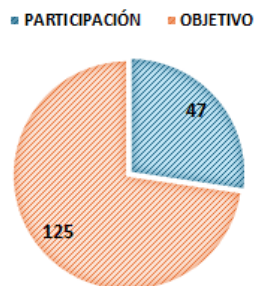
➤ INDICADORES DE COBERTURA:

En la vigencia 2025 se abordaron veintitrés (23) áreas de conocimiento incluidas en el Plan Institucional de Capacitación 2025, en las cuales se citaron en promedio a ciento veinticinco (125) funcionarios por cada capacitación y se contó con una participación promedio de cuarenta y siete (47) funcionarios en cada una de las actividades de capacitación.

OBJETIVO: 125 funcionarios

INDICADOR: 37,6%

INDICADOR DE COBERTURA



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

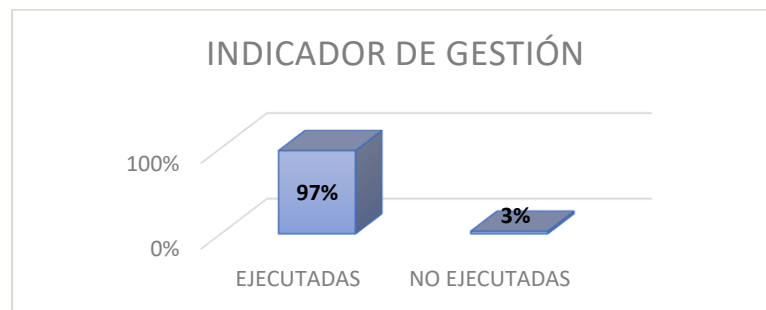
— INDICADORES DE GESTIÓN:

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

En atención a lo anteriormente mencionado y teniendo en cuenta que, para la vigencia 2025 dentro del Plan Institucional de Capacitaciones se planeó un total de 65 actividades, sin embargo, de las cuales fueron ejecutadas 63 por falta de capacitador externo en las siguientes capacitaciones:

→**Ejes temáticos:** 1. Paz total y derechos humanos; 2. Habilidades y Competencias, **Áreas de conocimiento:** 1. Participación ciudadana y atención al ciudadano; 2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión, **Capacitaciones:** 1. Participación ciudadana y políticas públicas; 2. Políticas de MIPG.

TOTAL, CAPACITACIONES	EJECUTADAS	NO EJECUTADAS
65	63	2
100%	97%	3%



— RESULTADOS:

✓ Durante la vigencia 2025 se llevó a cabo la ejecución de veintitrés (23) áreas de conocimiento, es decir, 63 capacitaciones y/o socializaciones, dando cumplimiento al 97% de lo programado para este periodo, ya que por ausencia de capacitador externo no se realizaron las siguientes capacitaciones:

- **Ejes temáticos:** 1. Paz total y derechos humanos; 2. Habilidades y Competencias, **Áreas de conocimiento:** 1. Participación ciudadana y atención al ciudadano; 2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión, **Capacitaciones:** 1. Participación ciudadana y políticas públicas; 2. Políticas de MIPG.

✓ Dentro de las temáticas desarrolladas para esta vigencia se encuentran: Capacitaciones en Inteligencia emocional, resolución de conflictos Prevención a las violencias digitales –Manejo en las plataformas licenciadas en el INM, capacitación en adecuada manipulación de instrumentos en laboratorios, en responsabilidad en trámites precontractuales, derecho de petición, archivo y gestión documental, entre otras.

✓ Plan Institucional de Capacitaciones se planeó con un total de 65 actividades que durante la vigencia 2025 se lograron ejecutar 63 actividades programadas relacionando así el cumplimiento del 97% del Plan.

3.4 PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS:

- Ejecutó: **96.07%** de las actividades programadas.
- El PBLI – 2025, ejecutó el **99,98%** de los recursos asignados.

El PBLI – 2025 estaba conformado por dos programas; el Programa de Bienestar y el Programa de Incentivos. En el primero, se ejecutó a partir de los siguientes ejes:

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos aprobado para la vigencia 2025, es uno de los planes temáticos que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH - 2025, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD. De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos – PBLI 2025, está conformado por: el Programa de Bienestar laboral e Incentivos; el Programa de Desvinculación Asistida; y, el Programa de Incentivos y Estímulos Laborales.

El PETH - 2025 en su versión 1, discriminó en el Anexo No. 2- Plan de Bienestar Laboral e Incentivos PBLI – 2025, los ejes temáticos que conforman el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, componentes y actividades, estas últimas se cuantificaron inicialmente en cincuenta y seis (56) para la vigencia en mención. A continuación, se relacionan las actividades inicialmente programadas:

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS - VIGENCIA 2025																
EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	TOTAL ACTIVIDADES	
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades relacionados con la implementacion del Salario Emocional		1		1		1		1		1		1	6	
		Actividades encaminadas a incentivar la actividad fisica (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos							1				1			2
		Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales					1	1	1			1	1			5
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Informe de aprobación de Horarios flexibles y desconexión laboral		1			1		1		1		1		1	6
		Actividades para la implementacion de la politica interna de teletrabajo y trabajo en casa				1			1			1			1	4
		Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia							1				1		1	3
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Celebracio Dia Nacional del Servidor Público							1							1
		Sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público vinculado al INM						1						1		2
	2. SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL Y SICOSOCIAL	Actividades de promoción de la lectura y espacios de esparcimiento en familia				1									1
			Caminatas ecologicas y contacto con el medio ambiente				1				1					
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD		Actividades de intervencion y mejoramiento del Clima Laboral					1	1	1	1						4
		Actividades orientadas a prevenir el sedentarismo, la ansiedad y la depresión								1						1

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS - VIGENCIA 2025																
EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	TOTAL ACTIVIDADES	
3. DIVERSIDAD E INCLUSION	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUITAD	Actividades relacionadas con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en ambiente laboral												1	1	
		Actividades para prevenir, denunciar y proteger al servidor público en actuaciones discriminatorias o de trato desigual								1						1
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Actividades relacionadas con la promocion y difusion de protocolos sobre la no violencia contra las mujeres												1		1
		Revisión y socialización del procedimiento de atención y medidas de protección en situaciones relacionadas con el acoso laboral					1									1
4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Implementación buzón de sugerencias, repositorios de información e iniciativas para el bienestar integral del servidor público							1						1	
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Implementación de repositorio de información relacionado con la movilidad de servidores de planta			1		1		1		1		1		5	
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos			1					1	1	1	1		5	
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 estrategicos			1					1	1				3	
		Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general												1	1	
TOTAL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025			0	2	4	5	5	7	5	7	5	5	5	6	56	

Durante la vigencia 2025, se realizaron modificaciones a cuatro (4) actividades así:

- Mediante Acta No. 04 de mayo 13 de 2025 del CIGD, se modifica el producto/entregable de las actividades No. 1 y 4, autorizando presentar informes trimestrales en lugar de informes bimensuales.
- Mediante Acta No. 08 de agosto 05 de 2025 del CIGD, se modifica la actividad No. 11, entrega de informe mensual por actividad agregando el mes de septiembre y eliminando el informe correspondiente al mes de mayo.
- Mediante Acta No. 11 de octubre 29 de 2025 del CIGD, se elimina de las actividades No. 6, dirigidas a la niñez y al disfrute de la familia, una actividad programada para el mes de octubre.

A continuación, se presenta el Anexo 2 – Programa de Bienestar Laboral e Incentivos ~~ajustado en el PETH – 2025 versión 3:~~

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS - AJUSTADO 2025																
EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	TOTAL ACTIVIDADES	
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades relacionados con la implementación del Salario Emocional		1				1			1			1	4	
		Actividades encaminadas a incentivar la actividad física (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos							1				1			2
		Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales				1	1	1			1	1				5
		Informe de aprobación de Horarios flexibles y desconexión laboral		1				1			1				1	4
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Actividades para la implementación de la política interna de teletrabajo y trabajo en casa			1			1			1				1	4
		Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia							1						1	2
		Celebración Día Nacional del Servidor Público							1							1
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público vinculado al INM						1								2
														1		
	2. SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL Y SICOSOCIAL	Actividades de promoción de la lectura y espacios de esparcimiento en familia				1									1
Caminatas ecologicas y contacto con el medio ambiente						1				1						2
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD		Actividades de intervencion y mejoramiento del Clima Laboral							1	1	1	1				4
		Actividades orientadas a prevenir el sedentarismo, la ansiedad y la depresión								1						1
3. DIVERSIDAD E INCLUSION	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Actividades relacionadas con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en ambiente laboral												1	1	
		Actividades para prevenir, denunciar y proteger al servidor público en actuaciones discriminatorias o de trato desigual								1						1
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Actividades relacionadas con la promoción y difusión de protocolos sobre la no violencia contra las mujeres												1		1
		Revisión y socialación del procedimiento de atención y medidas de protección en situaciones relacionadas con el acoso laboral					1									1
4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Implementación buzón de sugerencias, repositorios de información e iniciativas para el bienestar integral del servidor público							1						1	
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Implementación de repositorio de información relacionado con la movilidad de servidores de planta			1		1		1		1		1		5	
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos			1					1	1	1	1		5	
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 estrategicos			1					1	1				3	
		Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general													1	1
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL PRIMER TRIMESTRE			0	2	4	3	4	7	5	5	8	2	5	6	51	

Las actividades relacionadas en la tabla anterior, se encuentran incluidas en el aplicativo de Seguimiento a la Planeación Estratégica 2025, que administra la Oficina Asesora de Planeación y sobre estas se han presentado informes cualitativos

y cuantitativos durante los tres trimestre de la vigencia en curso, los cuales se complementan con la información que se incluye en este informe final, con el fin de presentar el porcentaje de ejecución de recursos y el número de actividades ejecutadas de las cincuenta y una (51) que conforman el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos del PBLI – 2025.

ALCANCE

El informe que se presenta a continuación corresponde a las actividades ejecutadas en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, Programa de Desvinculación Asistida y Programa de Incentivos y Estímulos Laborales que conforman el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos - 2025, recursos asignados por actividad y presentación de evidencias de las actividades realizadas en el último trimestre de la vigencia fiscal mencionada.

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

En este acápite se presentan las actividades programadas y ejecutadas durante el cuarto trimestre de 2025, en cada uno de los programas que conforman el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos - 2025

3.5 Programa de Bienestar Laboral e Incentivos

Este programa cuenta con cinco ejes temáticos: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público.

3.5.1 Eje equilibrio psicosocial

Este Eje se encuentra conformado por tres (3) componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y, calidad de vida laboral.

Sobre el primer componente se encuentran programadas para el último trimestre de 2025, las siguientes actividades:

COMPONENTES	ACTIVIDAD	OCT.	NOV.	DIC.
FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades relacionados con la implementación del Salario Emocional			1
	Actividades encaminadas a incentivar la actividad física (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos		1	
	Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales	1		

Durante el último trimestre se aprobaron 176 incentivos y reconocimientos otorgados mediante Circular No. 006 de 2025 - Salario Emocional a los servidores de planta. A continuación, se discriminan las actividades y número de beneficiarios en el periodo mencionado:

Actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre
Incentivo uso de la bicicleta	11	10	10
Día del cumpleaños	6	8	10
Día de la familia	12	12	47
Evaluación de desempeño en nivel sobresaliente	11	7	14
Reconocimiento por hacer parte de la Comisión de Personal y COPASST	3	0	1
Reconocimiento por logros deportivos	0	1	9
Reconocimiento para investigadores	0	0	2
Reconocimiento a los evaluadores pares y auditores internos	0	1	1

Sobre la segunda actividad relacionada con incentivar la actividad física (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos, se autorizó la participación de un

grupo de servidores de planta en los XXIII Juegos Deportivos de Integración organizados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En estas actividades participaron aproximadamente el 40% de las personas vinculadas a la planta de personal en las disciplinas de fútbol, volibol, atletismo, billar, ajedrez, entre otras. Se resalta el logro obtenido por la servidora Sandra Marcela López Ospina, quien obtuvo segundo puesto y medalla de plata en la disciplina ajedrez.



Por otra parte, durante el mes de octubre en el marco de las celebraciones especiales, se programó un Taller de Mascaras donde participaron 23 servidores de planta en el diseño y decoración de una máscara con temática denominada "catrina", que podía usarse en el evento de Celebración Día de Disfraces.



El viernes 31 de octubre de 2025, se realizó la Celebración del Día de Disfraces, evento para el cual confirmaron su participaron setenta y un (71) servidores. Durante este evento se realizó concurso de disfraces para el que se inscribieron dos grupos de servidores; uno de la Subdirección de servicios metroológicos y relación con el ciudadano y otro de la Secretaria General, quienes hicieron presentaciones relacionadas con los valores institucionales y portaron disfraces elaborados con materiales reciclados.



En el componente de Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, se programaron las siguientes actividades para el mes de diciembre:

COMPONENTES	ACTIVIDAD	OCT.	NOV.	DIC.
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Informe de aprobación de Horarios flexibles y desconexión laboral			1
	Actividades para la implementación de la política interna de teletrabajo y trabajo en casa			1
	Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia			1

Durante el último trimestre se aprobaron a cinco (5) servidores de planta horarios flexibles para el desarrollo de sus funciones en el INM. En el mes de octubre se expidió la Circular Interna No. 010 de 2025, por medio de la cual se regula el descanso compensado para las festividades de final de año, a partir de la cual los servidores interesados, de manera voluntaria se comprometían a laborar hasta dos horas diarias adicionales a la jornada laboral hasta completar las 32 horas correspondientes para tomar uno de los turnos propuestos en el acto administrativo en comento. Por su parte, los jefes directos de los servidores que solicitaron la compensación, verificaron el cumplimiento de los horarios adicionales y enviaron a talentohumano@inm.gov.co el oficio de certificación del cumplimiento de los horarios de compensación.

En lo relacionado con las actividades para la implementación de la Política interna de Teletrabajo y trabajo en casa, se inició la fase de revisión y aprobación de cada una de las solicitudes de teletrabajo aceptando por dependencia el siguiente número de solicitudes para inspecciones por parte de la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico y Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Secretaría General con postulación aceptada en nueve (9) cargos.
- Oficina Asesora de Planeación con postulación aceptada en dos (2) cargos
- Oficina de Control Interno con postulación aceptada en un (1) cargo
- Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico con postulación aceptada en dos (2) cargos.
- Subdirección de Servicios Metrológicos y Desarrollo Tecnológico con postulación aceptada en cuatro (4) cargos.

Para el caso de las actividades dirigidas a la niñez y el disfrute en familia, se eliminó la actividad programada para el mes de octubre, relacionada con las vacaciones

recreativas para los hijos de los servidores de planta. En el mes de diciembre, se hizo entrega de un Paneton a cada servidor de planta y se realizaron durante la semana del 15 al 19 de diciembre las Novenas Navideñas con la participación de 70 servidores de planta y 28 contratistas que aportaron y organizaron en cada dependencia las actividades y entrega de obsequios en estos espacios donde se comparte en el marco de las festividades decembrinas.



Invitación a las **novenas navideñas** [Resumir](#)

Talento Humano

Importancia alta

INVITACIÓN A LAS NOVENAS NAVIDENAS

El instituto Nacional de Metrología invita cordialmente a todos sus colaboradores a participar en nuestras tradicionales Novenas Navideñas, un espacio de unión, reflexión y alegría para compartir en comunidad durante esta temporada especial.

Lugar: Auditorio

Fechas y horarios:

- Lunes 15 de diciembre - 14:30 h
Invita la Secretaría General - SG
- Martes 16 de diciembre - 08:00 h
Invita DG, OAP, OCI y OIDT
- Miércoles 17 de diciembre - 14:30 h
Invita la SMF
- Jueves 18 de diciembre - 14:30 h
Invita la SMQB
- Viernes 19 de diciembre - 14:30 h
Invita la SSMRC

Los esperamos para compartir juntos la magia de la Navidad

Cordialmente,

Talento Humano
Secretaría General
Instituto Nacional de Metrología
Teléfono: (57-1) 254 2222 Ext: 1025

CELEBRANDO 150

En el componente de Calidad de vida laboral, se programó la actividad relacionada con el Sistema de incentivos y reconocimiento a los servidores públicos vinculados al INM.

Durante el mes de noviembre, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, mediante Acta No. 13 del 28 de noviembre de 2025, aprobó con previa verificación del Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, la designación al mejor Gerente Público, la mejor servidora de Libre Nombramiento y Remoción, al mejor servidor de carrera administrativa y a los mejores servidores de carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

Estas designaciones se realizaron con base en la evaluación de desempeño correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 para los servidores de Libre Nombramiento y Remoción y del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025 con un nivel sobresaliente para los servidores de Carrera Administrativa, tiempo de servicio no inferior a un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior, acreditar cumplimiento de horario, acreditar asistencia a las actividades de capacitación, bienestar laboral y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acreditar el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en el sistema integrado de gestión y ser parte de las áreas donde se establezca algún tipo de Atención al Ciudadano.

La Dirección General expidió la Resolución No. 493 de 2025 “por la cual se designa al mejor Gerente Público del Instituto Nacional de Metrología, al mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción, al mejor servidor de carrera administrativa y a los mejores servidores de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial para la vigencia 2025 y se reconocen unos incentivos no pecuniarios”.

3.5.2 Eje diversidad e inclusión

En este Eje se cuenta con dos componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y Prevención, atención y medidas de protección. En el primer componente se encontraba programada una actividad para el mes de diciembre relacionada con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en el ambiente laboral, la cual no fue ejecutada por limitaciones presupuestales.

En el segundo componente, se programaron para el mes de noviembre actividades relacionadas con la promoción y difusión de protocolos sobre la no violencia contra las mujeres, para lo cual se solicitó al Ministerio de la Igualdad, Viceministerio de

las Mujeres, asistencia técnica para la revisión del documento “Protocolo de actuación ante acoso laboral, acoso sexual y violencia de género” y orientación para verificar la necesidad de incluir aspectos relevantes y rutas de atención que el Ministerio considerara pertinentes para su posterior socialización e implementación en el INM.

El GIT Gestión del Talento Humano recibió respuesta formal el 13 de noviembre de 2025, mediante correo electrónico enviado por la Doctora Kelly Johana Duarte Pérez del Ministerio de la Igualdad, a la solicitud de asistencia técnica. La representante del Ministerio de la Igualdad informó sobre el contacto con la Doctora Herlinda Villarreal González, quien lidera la asistencia técnica en la Directiva 01 de 2023 y protocolos de atención de violencias en el ámbito laboral.

Como parte de la gestión, se recibió durante el mes de diciembre por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, invitación al Taller virtual “Activación de rutas de protección integral en casos de violencia de género”, espacio para fortalecer la identificación de violencia de género y la activación de rutas de protección en los procesos institucionales.

De otra parte, el Ministerio de la Igualdad, agendó el jueves 11 de diciembre de 2025, reunión de retroalimentación sobre el documento “Protocolo de actuación ante acoso laboral, acoso sexual y violencia de género” enviado por el INM, sobre el cual se presentaron diversas observaciones de forma y de fondo, que el INM se comprometió a revisar, para dar continuidad en el año 2026, al procedimiento de acompañamiento y asistencia técnica con dicho Ministerio.


Función Pública

Taller virtual
**ACTIVACIÓN DE RUTAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL
EN CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO**

Espacio para fortalecer la identificación de violencias de género y la activación de rutas de protección en los procesos institucionales.

**Viernes 05
de diciembre**

**09:00 a. m.
a 11:00 a. m.**

**Conéctate a
través de Teams**



Seguimiento

Organizador
 **Magda Yaneth Alberto Cubillos**
Enviado el Martes, 2/12/2025 a las 9:48 AM

Asistentes
No respondió

Sin respuesta: 1.940

 **SG** Secretaria General
Obligatorio

 **O** Omar Enrique Mejia Vargas
Obligatorio

 **S** Seguridad y Salud en el Trabajo
Obligatorio

 **M** Maria Alejandra Ardila Colorado
Obligatorio

 **M** Maria Fernanda Larrota Molina
Obligatorio

 **O** Olga Jeanet Malagon Devia
Obligatorio

 **CC** Comité de Convivencia
Obligatorio

 **C** Carol Vanessa Barragan Barrera.
Obligatorio

 **AD** Asistente Direccion
Obligatorio

 **N** Nidia Margot Hernández Ortiz
Obligatorio

 **M** Martha Jannet Garcia Peñaloza

Reunión retroalimentación Instituto Meteorología y Minigualdad: reunión: Calendario

Reunión retroalimentación Instituto Meteorología y Minigualdad **Confidencialidad**

 **Herlinda Villarreal González: gigipaola23: Omar Enrique Mejia Vargas: y 8 más** **Seguimiento**

 **Jue 11/12/2025, de 9:00 AM a 10:30 AM** **Programador**

 **Reunión de Microsoft Teams**

 **Reunión de Teams**

 **Algunos contactos que recibieron este mensaje no suelen recibir correos electrónicos de hvillarreal@minigualdad.gov.co. Por qué es esto importante**

Microsoft Teams [¿Necesita ayuda?](#)
[Unirse a la reunión ahora](#)
Id. de reunión: 260 648 215 406 78
Código de acceso: rx3JU3dc

Marcar por teléfono
[+57 601 7940750-107874168#](#) Colombia, Bogotá, D.C.
[Buscar un número local](#)
Id. de conferencia telefónica: 107 874 168#
Para organizadores: [Opciones de la reunión](#) | [Restablecer el PIN de marcado](#)

Seguimiento

Organizador
 **HG** Herlinda Villarreal González
Enviado el Lunes, 1/12/2025 a las 2:28 PM

Asistentes
Su respuesta fue "Aceptar"

Aceptado: 1

 **O** Olga Jeanet Malagon Devia
Obligatorio

Sin respuesta: 9

 **G** gigipaola23
Obligatorio

 **O** Omar Enrique Mejia Vargas
Obligatorio

 **S** Seguridad y Salud en el Trabajo
Obligatorio

 **A** Alba Yaneth Niño Quintero
Obligatorio

 **M** Maria Fernanda Larrota Molina
Obligatorio

 **M** Maria Alejandra Ardila Colorado
Obligatorio

 **D** dfavilan@inm.gov.co
Obligatorio

 **M** Maria Paula Rodriguez Vergara
Obligatorio

 **JW** Jeimi Medina Walteros
Obligatorio

3.5.3 Eje transformación digital

Durante el último trimestre del año 2025, el Eje de transformación digital tiene programadas dos actividades. A continuación, se relacionan las actividades programadas:

COMPONENTES	ACTIVIDAD	OCT.	NOV.	DIC.
ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Implementación de repositorio de información relacionado con la movilidad de servidores de planta		1	
CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos	1	1	

De acuerdo con la información aportada por el Coordinador del GIT Gestión del Talento Humano, la base de datos producto de la actividad de implementación de repositorio de información relacionado con la movilidad de servidores de planta, fue entregada a la Oficina Asesora de Planeación.

Sobre la actividad modificación de procedimientos relacionados con situaciones administrativas asociadas al bienestar de los servidores públicos, con el acompañamiento de la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico – OI DT se programó reunión, sesión virtual Teams, para la revisión y parametrización de conceptos de nómina (situaciones administrativas) en el programa Kactus para su posterior parametrización en la plataforma de SmartPeople de kactus, según la estandarización propuesta.

La OI DT a través del profesional Jhon Alexander Torres Galindo programó reunión el día 20 de noviembre de 2025, con el área de Talento Humano y la Contratista de apoyo Diana Marcela Calderón Lemus. Durante dicha reunión, se realizó la parametrización de los conceptos de ausentismos (Permisos y Licencias) en el sistema Kactus, de acuerdo con las necesidades que actualmente se presentan en el área de Talento Humano, con el fin de optimizar la radicación de solicitudes y garantizar un manejo uniforme de la información.

Así mismo, se acordó que toda la información se manejaría de manera centralizada en una única base de datos, lo que facilitará al área de Talento Humano generar reportes más ágiles, confiables y con mayor trazabilidad. Al finalizar la reunión se acordó, como responsabilidad de la OI DT, ajustar, inactivar y crear las configuraciones necesarias en Kactus según lo revisado, en lo relacionado con situaciones administrativas.

Mediante correo electrónico del 31 de diciembre de 2025, la OI DT allegó la confirmación de la parametrización de las situaciones administrativas en la plataforma de SmartPeople de Kactus, sobre lo cual se anexa evidencia.

Situaciones Administrativas [Resumir](#)

Jhon Alexander Torres Galindo
Para: @ Olga Jeanett Maigón Devie; @ Secretaría General
CC: @ Luis Andrés Jaimés Alcázar; @ Diana Marcela Calderón Lemus; @ Omar Enrique Mejía Vargas; @ Rodolfo Gómez - INM; @ Manuela Gómez Salz
Mie 31/12/2025 11:30 AM

Buen día,

De acuerdo con la información recibida y en base a las **situaciones** administrativas parametrizadas en la plataforma de SmartPeople de Kactus se realizó la siguiente estandarización:

KACTUS	# aprobaciones	Detalle
Licencia Enfermedad Común Mayor 3 días	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Licencia No Remunerada para Estudios	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Licencia Cuidado Niñez	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Permiso Académico Compensado	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Permiso ejercer Docencia Universitaria	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Permiso Sindical	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Licencia Remunerada por Luto	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Licencia de Maternidad	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
Licencia de Paternidad	2	Aprobado Jefe Inmediato - Aprobado Secretario General
ISE - Cumpleaños	1	Aprobado Jefe Inmediato
Permiso Cita Médica	1	Aprobado Jefe Inmediato
Permiso de Lactancia	1	Aprobado Jefe Inmediato
Permiso Jurado de Votación	1	Aprobado Jefe Inmediato
Permiso Remunerado por Votación	1	Aprobado Jefe Inmediato
ISE - Evaluación Desempeño Sobresaliente	1	Aprobado Jefe Inmediato
ISE - Actividades Deportivas	1	Aprobado Jefe Inmediato
Permiso Personal hasta 1 día	1	Aprobado Jefe Inmediato
ISE - BiciUsuarios	1	Aprobado Jefe Inmediato
Permiso Día de la Familia	2	Aprobado Talento Humano - Jefe Inmediato
Permiso Compensado Fin Año	2	Aprobado Talento Humano - Jefe Inmediato
Permiso Compensado Semana Santa	2	Aprobado Talento Humano - Jefe Inmediato
Permiso Comisión de Personal	1	Aprobado Secretario General

2 Permisos

* Fecha de solicitud Motivos del ausentismo

3.5.4 Eje identidad y vocación por el servicio público

En este Eje se desarrolla el componente de Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, en el cual se programó para el mes de diciembre la actividad de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general.

Dicha actividad fue promocionada a través del correo de talento humano, con la autorización de la secretaria general, para recolectar ropa en buen estado, juguetes nuevos y usados para los niños y niñas de la Localidad de Cazucá que lidera la servidora de planta Arlet Faride Delgado y apadrinar, a través de la "Fundación El Combo", las cartas de niños entre los 4 y los 17 años con los deseos de navidad, que lidera la servidora María Fernanda Larrota.

¡Última semana para sumarnos a regalar esperanza esta Navidad! 🌟🌟

Resumir



Talento Humano



Responder



Responder a todos



Reenviar



...

Mar 9/12/2025 11:15 AM

! Importancia alta

Queridos colaboradores del INM,

La Navidad es un tiempo para compartir, unir corazones y sembrar esperanza. Este año queremos invitarles a ser parte de un par de iniciativas muy especiales acompañando los niños y las niñas de la **localidad de Cazuca** y las poblaciones de la **Fundación el combo**.

Podemos apoyar de la siguiente manera:

1. Donación de ropa en buen estado

Puedes donar ropa de segunda que esté limpia, sin rotos, ni manchas. Cada prenda que entregues será una muestra de humanidad y abrigo para quienes más lo necesitan en tiempos festivos. (Para las dos iniciativas)

2. Apadrinamiento de una carta de Navidad

Con la fundación el combo se han reunido las cartas de **100 niños y niñas entre los 4 y los 17 años**, quienes han escrito con ilusión un deseo de Navidad que se pretende entregar junto a una muda de ropa. Apadrinar una carta es regalarles un momento de felicidad y demostrarles que no están solos. encargadas @**Maria Fernanda Larrota Molina** y @**Maria Alejandra Ardila Colorado** **(Plazo Max, Lunes 15 de diciembre)**

3. Juguetes nuevos y usados

Para la localidad de Cazuca se les llevará a los niños y niñas diferentes juguetes nuevos o de segunda que estén limpios y en buen estado. Los podrán dejar en la mesa del Lobby que se encuentra en el primer piso encargada @**Arllet Faride Delgado Rojas** **(Plazo Max, Jueves 11 de diciembre)**

Cada aporte, por pequeño que parezca, puede transformar la Navidad de un niño y llenar su corazón —y el nuestro— de alegría y esperanza.

Gracias por ser parte de un INM solidario, humano y comprometido.

Construyamos juntos una Navidad inolvidable. 🌟🌟

Cordialmente,



Talento Humano
Secretaría General
Instituto Nacional de Metrología
Teléfono: (57-1) 2542222 Ext: 1225
Av. Cra 50 No 25-55 Int. 2 CAN
Bogotá, D.C., Colombia
www.inm.gov.co



Sabías que... "Con una tonelada de papel que no utilizemos evitamos la tala de 17 árboles"

3.6 Programa de Desvinculación Asistida

En el desarrollo de este programa se cotizó para 25 servidores de planta en condición de pre-pensión con la Caja de Compensación Compensar, los talleres "Reinventándote" que ofrecen estrategias y herramientas para afrontar la pre – jubilación de forma positiva abordando temas como: Tranquilidad con propósito (estrés y ansiedad); Re-evolucionar (Identidad y propósito); Construye tu nueva realidad (Expectativas vs. Realidad); y, Desarrollo de tu inteligencia social. Adicionalmente, se propuso una visita a la Sede Compensar Carrera 60, que se especializa en la atención al adulto mayor.

Esta actividad no fue realizada por las limitaciones presupuestales del PBLI-2025, que obligaron a priorizar otras actividades de mayor cobertura.



3.7 Programa de Incentivos y Estímulos Laborales

Durante la vigencia 2025, se realizó modificación a la Circular No. 005 de 2024 y se expidió la Circular No. 006 del 15 de mayo de 2025 donde se definen incentivos y reconocimientos especiales a los servidores públicos del INM (Salario Emocional). Sobre las actividades propuestas en estas Circulares se asignaron durante la vigencia 2025 un total de 456 incentivos individuales.

En el marco de las “Olimpiadas Relámpago INM” que se realizaron durante los días 29 y 30 de julio de 2025 en el CUR Sede Compensar Avenida 68, se premiaron a los servidores y servidoras que se destacaron con su participación, así:

GANADORES PRIMER PUESTO - PREMIO BONO	
ENCESTADOR	Luis Fernando Lagos Torres
GOLEADOR A	Jeisson Eduardo Monroy Caballero
GOLEADOR B	Jhojan Enrique Garcia Sanchez
ATLETISMO	Fabian Yebrail Niño Quintero
ATLETISMO	Katherine Daniela Cárdenas Daza
PING PONG	Andrés Jhovanny Bohórquez Garzón
GANADORES SEGUNDO PUESTO - PREMIO BONO	
ATLETISMO	Dumar Andres Ospina Morales
ATLETISMO	Claudia Fernanda Rodriguez Rodriguez
PING PONG	Iván David Betancur Pulido
GANADORES TERCER PUESTO - PREMIO BONO	
ATLETISMO	Julio Cesar Torrijos Lavado
ATLETISMO	Sandra Marcela López Ospina
PING PONG	Luis Angel Alberto Maestre Gutierrez

También es importante destacar que la Caja de Compensación Compensar obsequió a los 47 participantes en el Componente de Entrenamiento un bolso Canguro, como estímulo al espíritu deportivo.

De otra parte, durante el primer semestre, la Dirección General expidió la Resolución No. 155 de mayo 22 de 2025 "Por la cual se da apertura a la convocatoria para la premiación del mejor Equipo de Trabajo en el Instituto Nacional de Metrología" aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD mediante Acta de Reunión del 14 de mayo de 2025.

La Resolución mencionada en el acápite anterior, contenía en su artículo 5° el cronograma para la implementación y selección del mejor equipo de trabajo, la cual debió ser modificada, inicialmente por la Resolución No. 192 del 17 de junio de 2025 "Por la cual se modifica el artículo 5° de la Resolución No. 155 de 2025 por la cual se da apertura a la convocatoria para la premiación del mejor Equipo de Trabajo en el Instituto Nacional de Metrología".

Posterior a la expedición de la Resolución No. 192 de 2025, se realizó una nueva modificación tanto a los ejes temáticos como al cronograma propuesto en la Resolución de convocatoria, la cual se realizó con la expedición de la Resolución No. 226 del 20 de julio de 2025 "Por la cual se modifica la Resolución No. 155 de 2025 por la cual se da apertura a la convocatoria para la premiación del mejor Equipo de Trabajo en el Instituto Nacional de Metrología, modificada por la resolución No. 192 de 2025", en esta última se extendió el plazo para la premiación hasta el 03 de diciembre de 2025.

Al cierre de este informe, se puede concluir que se inscribieron en la convocatoria 2 equipos de trabajo, pero ninguno concluyó las etapas para la presentación de los proyectos aprobados por el CIGD.

En el mes de diciembre, se realizó entrega de elementos con marca institucional para los servidores que integran la planta de personal del Instituto como forma de reconocer su permanencia y compromiso con la Entidad.

RESULTADOS

En la vigencia 2025, se realizó la contratación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos con la Caja de Compensación Compensar por valor de ciento veinticinco millones (\$125.000.000=) de pesos M/cte.

EJES TEMÁTICOS	COMPONENTES	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO EJECUTADO POR ACTIVIDAD AÑO 2025
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades encaminadas a incentivar la actividad física (individual y de grupos) y realización de eventos deportivos	12.704.973
		Eventos Artísticos, Culturales y Celebraciones especiales	21.809.826
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia	21.337.929
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Celebración Día Nacional del Servidor Público	19.110.338
		Sistema de incentivos y reconocimientos al servidor público vinculado al INM	8.863.229
2. SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL Y PSICOSOCIAL	Caminatas ecológicas y contacto con el medio ambiente	32.800.712
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Actividades de intervención y mejoramiento del Clima Laboral	8.352.000
TOTAL RECURSOS EJECUTADOS EN LA VIGENCIA 2025			124.979.007

Al cierre de la vigencia, se presenta un porcentaje de ejecución de recursos equivalente al 99.98% y excedente pendiente de ejecución de \$20.993. =.

CONCLUSIONES:

Durante la vigencia 2025, se ejecutaron 49 actividades de las 51 propuestas en el PBLI – 2025, con una cobertura del 100% de los servidores de planta los cuales participaron como mínimo en dos actividades durante la vigencia.

3.8 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La gestión durante la vigencia 2025, muestra:

- Actividades planeadas: **38**
- Actividades ejecutadas: **38 (100%)**

Este informe presenta el avance y cumplimiento de las actividades relacionadas con la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrolladas durante la vigencia del año 2025. Dichas actividades corresponden a las acciones programadas dentro del Plan de Trabajo del SG-SST 2025, en concordancia con la normatividad vigente y los

lineamientos institucionales establecidos para la promoción de un entorno laboral seguro y saludable.

A continuación, se describen el desarrollo obtenido en cada una de las actividades ejecutadas:

EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025.

A continuación, se describen los avances en cada una de las actividades planteadas, en cumplimiento del Plan de Trabajo del SG-SST 2025

— Reportar los indicadores del SG-SST en ISOLUCION.

Para el año 2025 se realizó el reporte en ISOLUCION de los siguientes indicadores del SG-SST:

- Ausentismo por causa médica (común)
- Ausentismo por causa médica (laboral)
- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de Accidentalidad
- Actividades desarrolladas según el plan de trabajo de SST.
- Incidencia Enfermedad laboral
- Prevalencia Enfermedad laboral
- Proporción accidentes de trabajo mortales

— Actualizar, publicar y cargar a ISOLUCION la Política SST y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015 y la ISO 45001.

Se realiza revisión y actualización de la política y el Reglamento de higiene y seguridad industrial, tal como se muestra en las imágenes:

 Instituto Nacional de Metrología de Colombia	DOCUMENTO POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-04-D-004
		Versión: 4
		Fecha: 14/May/2025

 Instituto Nacional de Metrología de Colombia	DOCUMENTO REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Código: A-04-D-005
		Versión: 4
		Fecha: 4/Abr/2025

— Revisar y/o actualizar los objetivos del SG-SST

A partir del 2 de febrero del presente año, se realizó la revisión y actualización de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta actualización fue llevada a cabo por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y enviada al secretario general y a la Oficina de Planeación para su respectivo análisis y visto bueno.

— Reportar los riesgos de gestión

Se realiza el reporte correspondiente a los riesgos de gestión asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante la vigencia la vigencia 2025 en las siguientes fechas:

2025/04/10

2025/07/16

2025/10/14

— Actualizar el Programa de riesgo químico

Se realizó la actualización del Programa de Riesgo Químico apoyados por la ARL Positiva.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. ARL	
	FORMATO	
	INFORME TÉCNICO DE ASESORIA EN EL SG-SST	
	Proceso	Página 1 de 10
	Creación de documento "100"	

0-PE-8-AC-15, PVE QUÍMICO A SESIÓN TÉCNICA PARA EL PROGRAMA.

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

ASESORADO POR POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
ELABORADO POR: BELISARIO S.A.S

BOGOTÁ, 2025

— **Revisar y/o actualización de los PVE**

La contratista Leidy Beltrán, psicóloga especialista en SST, revisa y actualiza el Plan de Vigilancia Epidemiológica (PVE) de riesgo psicosocial, basándose en los hallazgos identificados en la batería de evaluación correspondiente a la vigencia del presente año.

— **Elaborar Informe final de intervención Programa de estilos de vida y entornos laborales saludables Código: A-04-P-019.**

Se realiza el informe de la ejecución del programa de estilos de vida y entorno laboralmente saludable cumpliendo con el 100% de las actividades establecidas en el programa.

— **Actualizar profesiograma**

Para el mes de mayo por medio de la ARL positiva se realiza la gestión para la actualización del profesiograma del INM.

— **Realizar rendición de cuentas a todas las partes interesadas del SG-SST**

El 10 de diciembre, el secretario general del INM presenta la rendición de cuentas, en la cual informa sobre el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

— **Proyectar las necesidades de presupuesto para la vigencia 2026.**

En el ante proyecto se presentó la necesidad presupuestal que se requiere para la adecuada implementación y ejecución del SG-SST para el 2026, la cual fue tomada como base para la asignación de recursos en el PAA:

Descripción	Valor total estimado
197 - PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS DE APOYO EN LA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLANES, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) ARTICULADAS CON TALENTO HUMANO, TENDIENTES A FORTALECER EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA	49.666.512 COP
198 - PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS ORIENTADOS AL DISEÑO, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, EN ARTICULACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL MARCO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).	57.101.352 COP
210 - PRESTAR SERVICIOS DE EXÁMENES MEDICOS OCUPACIONALES PARA LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA Y ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO QUE SE REQUIERAN DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.	15.000.000 COP
211 - CONTRATAR EL SERVICIO DE SUMINISTRO, MANTENIMIENTO, Y RECARGA DE EXTINTORES, LA COMPRA DE BASES PARA EXTINTORES Y KITS ANTIDERRAMES	17.000.000 COP
212 - ADQUISICIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA.	25.000.000 COP

— **Revisar y/o actualizar documentación del SG-SST. (A-04-F-028, A-04-F-030, A-04-I-001, A-04-I-002, A-04-F-034, A-04-F-036, A-04-P-009, A-04-F-038).**

Se procedió a la inactivación de los siguientes documentos:

- A-04-F-067
- A-04-I-001
- A-04-I-002
- A-04-F-034
- A-04-F-036.

Se efectuó la actualización del formato A-04-F-038 – Matriz de identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos.

Se procedió a la creación de los siguientes documentos:

- Política de prevención de acoso sexual y todo tipo de violencias y discriminaciones,
- Formato de queja de acoso
- Actualización del Profesiograma

- Protocolo Psicosocial dirigido a los funcionarios que ingresaron bajo la modalidad de teletrabajo
- Diseño del Protocolo de Actuación frente al Riesgo Psicosocial, Acoso Sexual y Laboral.

— **Presentar Informe de revisión por la Dirección**

Se alimentaron los formatos diseñados por la OAP para la revisión por la dirección la cual fue llevada a cabo el 24 de septiembre de 2025.

— **Realizar seguimiento a las condiciones de salud reportadas.**

Durante la vigencia se realizó de condiciones de salud a 5 funcionarios.

Durante el mes de noviembre se lleva a cabo la programación del examen médico ocupacional de seguimiento a condiciones de salud para una funcionaria del INM.

Adicionalmente se contó con una profesional psicóloga especialista en SST quien realizó seguimiento a condiciones de salud psicosocial de funcionarios y contratistas, cuya información es de carácter reservado.

— **Realizar exámenes médicos ocupacionales ingreso, periódicos y de retiro.**

Para el primer trimestre se programa por medio de la IPS COMPENSAR con el bono tiquetera los siguientes exámenes médicos ocupacionales:

MES	EMO INGRESO	EMO EGRESO	EMO PERIÓDICO	EMO SEGUIMIENTO
Enero	7	2		
Febrero	3	1		
Marzo	0	1		
Abril	0	0		
Mayo	1	1		
Junio	0	2		
Julio	5	1		
Agosto	1	1		

Septiembre	3	2	113	
Octubre	1			
Noviembre	5			1
Diciembre	4	2	3	

— Realizar afiliaciones ARL

para el primer trimestre se gestiona por medio de la ARL las siguientes afiliaciones:

ENERO: 34 afiliaciones
 FEBRERO: 58 afiliaciones
 MARZO: 15 afiliaciones
 ABRIL: 03 afiliaciones
 MAYO: 03 afiliaciones
 JUNIO: 03 afiliaciones
 JULIO: 02 afiliaciones
 AGOSTO: 02 afiliaciones
 SEPTIEMBRE: 08 afiliaciones
 OCTUBRE: 07 afiliaciones
 NOVIEMBRE: 08 afiliaciones
 DICIEMBRE: 04 afiliaciones

— Gestionar el desarrollo de simulacro en atención de emergencias (Derrame o incendio).

El 25 de abril de 2025, se llevó a cabo un simulacro parcial en el que se simuló un conato de incendio en las instalaciones del INM. La actividad se desarrolló entre las 10:00 a.m. y las 11:00 a.m., con participación del personal ubicado en los pisos 6, 5 y 4. El ejercicio tuvo como objetivo evaluar la efectividad de los procedimientos de evacuación y la coordinación entre los equipos de respuesta ante emergencias.



- Durante el cuarto trimestre, el INM participó en el simulacro distrital, el cual se llevó a cabo el 22 de octubre, con simulación de sismo y derrame de sustancias químicas.



— **Aplicar la batería de riesgo psicosocial**

Los días 10 y 11 de marzo se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a un total de 115 funcionarios del (INM). Esta actividad se desarrolló en el marco del cumplimiento del Plan de Trabajo del SG-SST, con el objetivo de identificar factores de riesgo psicosocial y orientar acciones preventivas y correctivas en el entorno laboral.

— **Diseñar el programa de vigilancia epidemiológico Psicosocial**

La profesional Leidy Brighth Beltrán Plaza diseñó el PVE Psicosocial, acompañado del cronograma de actividades y capacitaciones.

— **Realizar seguimiento al riesgo psicosocial del INM.**

La contratista, profesional Leidy Brighth Beltrán Plaza ejecutó el cronograma de actividades y capacitaciones propuestas en el marco del Protocolo de Riesgo Psicosocial durante la vigencia 2025, así como seguimiento a condiciones de salud psicosocial de los colaboradores del INM.

— **Elaborar Informe de seguimiento al plan de trabajo anual del SG-SST**

Durante la vigencia 2025 se presentaron informes trimestrales relacionando el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

— **Diseñar el programa de protección radiológica**

Se realiza la elaboración del Programa de Riesgo Radiológico en apoyo con la ARL Positiva.

— **Revisar y actualizar la normatividad legal vigente aplicable a riesgos laborales con el SGI.**

Desde el SG-SST se realiza la revisión de la normatividad legal vigente, identificando nuevos requisitos normativos para la actualización de la matriz de requisitos legales, adicionalmente se realizó la revisión de los requisitos que se encuentran cargados en la matriz y se identificó la necesidad de editar normatividad que no aplica a la entidad o que tenía información errada, por lo cual se solicitó la modificación de la misma en la plataforma ISOLUCIÓN a través de la profesional de la OAP Linda Petro.

— **Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2024 con relación a los criterios mínimos definidos por la Resolución 0312 de 2019 ante el ministerio de trabajo.**

El día 21 de enero de 2025 se llevó a cabo, a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo, la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Como resultado de dicho proceso, se obtuvo un cumplimiento del 99%, evidenciando el alto nivel de implementación del sistema dentro de la entidad.

— **Realizar seguimiento y control al plan estratégico de seguridad vial.**

Se solicita a los conductores del INM la siguiente información que hace parte del reporte de indicadores del PESV que se realiza por medio del aplicativo ISOLUCION:

1. Reporte de los días en que trabajaron más de 8 horas a través del formato "PLANILLA DE CONTROL TRABAJO ADICIONAL (HORAS EXTRAS)" CODIGO: A-04-F-057" y total de días trabajados durante el mes de junio
2. Reporte de las inspecciones diarias preoperacionales del mes de junio que realizan en el formato "PLANILLA DE INSPECCIÓN Y/O ENTREGA DE VEHICULOS código A-05-F-051".
3. Se gestionaron actividades de reparación o mantenimiento a los vehículos.

— **Realizar apoyo en los procesos contractuales recibidos por el grupo de gestión jurídica y contractual**

Para el primer trimestre se realizó la revisión de los siguientes estudios previos:

- Revisión de estudios previos: 104
- Revisión de evaluaciones de procesos contractuales: 65
- Acompañamientos a equipos transversales: 33

— **Socializar los resultados y análisis de los indicadores del SG-SST debidamente actualizados.**

Durante abril se realizó la socialización de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) correspondientes al primer trimestre. La divulgación se efectuó a todo el personal del INM mediante una comunicación institucional, con el objetivo de fomentar la transparencia y visibilizar el progreso del plan de trabajo.

Adicionalmente de forma trimestral, dichos indicadores fueron presentados y analizados en la reunión mensual del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), con el propósito de evaluar los resultados y proponer acciones de mejora cuando fuese necesario.

— **Gestionar Autoevaluación de la Vigencia 2024 con la ARL POSITIVA**

Se reporta por medio del aplicativo ALISSTA de la ARL POSITIVA la autoevaluación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo tal como se establece en la resolución 0312 de 2019 y el decreto 1072 de 2015.

— **Realizar seguimiento al levantamiento del inventario de sustancias químicas en la SMF y Servicios Administrativos.**

Durante el primer trimestre del año se llevaron a cabo mesas de trabajo y jornadas de capacitación dirigidas a la Subdirección de física (SMF), con el objetivo de apoyar el levantamiento del inventario de sustancias químicas.

— **Actualizar la matriz de identificación de elementos de protección personal con los riesgos evaluados en la matriz IPVRC.**

El 26 de junio se realizó la revisión y actualización de la matriz de EPP.

— **Realizar mediciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la necesidad.**

Por medio la ARL se realiza mediciones ambientales así:

Cuantificar los niveles de iluminación existentes en 10 puntos del INM.

Adicionalmente se realizaron dosimetrías trimestrales a 6 colaboradores.

— **Gestionar los Hallazgos y las oportunidades de mejora relacionadas con SST definidas por cada uno de los Roles del INM**

Durante la vigencia 2025 se cerraron 22 acciones relacionadas con el SG-SST:

Oportunidades de Mejora: 110, 207, 220, 231, 239, 319, 383, 387, 221, 238, 241, 242

Acciones Correctivas: 266, 122, 322, 323, 327, 328, 329, 330

Observación 283 y 284.

— **Realizar inducción de seguridad y salud en el trabajo a servidores públicos, contratistas, practicantes o proveedores.**

Se realiza la inducción en Seguridad y salud en el trabajo en a todos los colaboradores del INM el 2025/04/07 y el 2025/09/22.

— **Realizar actividades tendientes a Promocionar la Salud (Semana de la Salud y ambiental).**

Durante la semana del 12 al 16 de mayo, se llevó a cabo una serie de actividades enfocadas en promover el bienestar laboral:

DIA 12

- Análisis con détox.
- Simulador de vehículo liviano.



DIA 13

- Análisis con détox
- Donación de sangre dirigida por el banco distrital de sangre recorrido por las instalaciones del INM para brindar la información sobre la importancia de donar sangre.



DIA 14

- Charla de prevención del cáncer de seno por las dependencias del INM.
- Mary Kay
- Stand de mascotas
- Masajes

- Capsula de salud mental



DIA 15

- Reflexología
- Mary Kay



DIA 16

- Masaje Tailandés
- Alimentación saludable
- Rumba terapia



— Realizar capacitación y acompañamiento del COPASST

Durante la vigencia 2025 se realiza acompañamiento al COPASST por el cual se manejaron las siguientes actividades:

ITEM	ACTIVIDAD
1	Realizar las inspecciones trimestrales
2	Entregar el informe de resultados de las inspecciones trimestrales
3	Gestionar la publicación de piezas y campañas sobre seguridad y salud en el trabajo con comunicaciones
4	Realizar reunión mensual del COPASST.
5	Brindar conocimientos básicos de cómo funciona el COPASST y cuáles son sus funciones y responsabilidades.
6	Inspecciones en SST y Ambiental
7	Investigaciones de AT
8	Curso de 50 Horas
9	INDUCCIÓN
10	INFORME AUDITORIAS Y COMUNICACIÓN ASERTIVA

— **Realizar seguimiento al comité de convivencia laboral y su capacitación (recibir informes).**

- Durante la vigencia 2025 se realizaron las siguientes reuniones:
- El día 16 de enero del presente año el comité de convivencia remite el informe de rendición de Cuentas Periodo 2023-2024.
- El 24 de abril se programó la reunión trimestral del Comité de Convivencia Laboral, durante la cual realizaron la entrega y socializaron el informe trimestral correspondiente.
- El 28 de julio se programó la reunión trimestral del Comité de Convivencia Laboral, durante la cual realizaron la entrega y socializaron el informe trimestral correspondiente.
- Durante el último trimestre se programaron tres reuniones del Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de la nueva resolución 3461 de 2025, durante la cual realizaron la entrega y socializaron del informe trimestral correspondiente y seguimiento mensual, las cuales fueron realizadas los días 31 de octubre, 28 de noviembre y 12 de diciembre de 2025.

— **Actualizar y Acompañar el seguimiento al programa de Inspecciones COPASST y brigada.**

Para el primer trimestre de 2025 se realizaron las siguientes actividades:

- Socialización a la brigada de emergencias del formato A-05-F-031 y del procedimiento A-04-P-017 Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental.

 Instituto Nacional de Metrología de Colombia				LISTADO DE ASISTENCIA				Código: E-02-F-004	
								Versión: 3	
								Página: 1 de 2	
Fecha del Evento: 2025/02/25				Hora: 9:00					
Evento: Reunión de brigada									
Lugar: Roberto Henao									
Objetivo de la Reunión: Organización de botiquines - entrega de dotación a la brigada (3 pares de guantes-10 curitas-1 linterna-1 cinta microporosa-1 silbato -1 tula-1 radio intercomunicador)									
Responsable de la Reunión: Responsable SG-SST (Sandra Viviescas)- Líder de brigada (Sergio Medellín)									
#	NOMBRES Y APELLIDOS	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN			DEPENDENCIA / (ENTIDAD)	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
				Funcionario	Contratista	Otro			
1	Karen Alejandra Chiriva C.	1233400523	Profesional Universitario	X			SG	karen.chiriva@inm.gov.co	Karen A Chiriva
2	Maria Johana Pineda Rizo	1024543556	Controlista		X		SGAAC	maria.pineda@inm.gov.co	Maria Johana
	Juan Camilo	80108229	Contratista	X			SGT	juan.camilo@inm.gov.co	Juan Camilo
	Diego Felipe Avila Caceres	105943441	Contratista		X		SG-TH	diego.avila@inm.gov.co	Diego Felipe
	Jennifer Sosa P.	1026250931	Profesional Químico	X			SG	jennifer.sosa@inm.gov.co	Jennifer Sosa
	RODRIGO SILVA R	86091686	Contratista		X		SG	rodrigo.silva@inm.gov.co	Rodrigo Silva
	Martha Dianelly Góngora	101236232	Secretaria Ejecutiva	X			SG	martha.gongora@inm.gov.co	Martha Dianelly
	Diego Alexander Ruiz H	1085308519	Operario	X			SGOAS	diego.ruiz@inm.gov.co	Diego Alexander
	Andrés Castillo	80060429	Profesional Exp.				SGOAS	andres.castillo@inm.gov.co	Andrés Castillo
	Luis Fernando Lopez T.		Profesional Univer	X			SME	luis.fernando@inm.gov.co	Luis Fernando
	Luis Enrique Arroyave N	79357347	Técnico	X			SGOAS	luis.enrique@inm.gov.co	Luis Enrique
	Sandra Milena Viviescas Vargas	1065595390	Prof. Ambiental	X			SG	sandra.viviescas@inm.gov.co	Sandra Milena

C) Observaciones

(*) Observaciones

Nota: Los datos personales proporcionados serán tratados de acuerdo a la Política de Tratamiento de Datos Personales del Instituto Nacional de Metrología - INM, aprobada mediante Resolución No 403 de 2018, la cual podrá ser consultada en la página web del Instituto: www.inm.gov.co

- Socialización al COPASST del procedimiento A-04-P-017 Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental
- Durante el trimestre se recibió el informe consolidado de las inspecciones realizadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Este informe recopila los hallazgos observados en las instalaciones del INM.

 Instituto Nacional de Metrología de Colombia	LISTADO DE ASISTENCIA	Código: E-02-F-004 Versión: 3 Página: 1 de 2
Fecha del Evento: 2025/02/12 Hora: 09:00		
Evento: Capacitación en Inspecciones de SST y Ambiental		
Lugar: Roberto Henao		
Objetivo de la Reunión: Capacitación en Inspecciones de SST y Ambiental		
Responsable de la Reunión: Responsable SG-SST Sandra Vivescas		

#	NOMBRES Y APELLIDOS	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN			DEPENDENCIA / (ENTIDAD)	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
				Funcionario	Contratista	Otro			
1	Daniel Alejandro Cuello Calderon	1106186680	Conductor Matan 10	X			SG	Daniel.Cuello@inm.gov.co	
2	Jelmin Katherine Cruz Garcia	1030637072	Secretaria Ejecutiva	X			SG-SST	Jelmin.KCruz@inm.gov.co	
3	Claudia Patricia Jarama	102952133	Prof. aspec.	X			SG-SST	claudia.jarama@inm.gov.co	
4	Jaimie Andres Rocio M.	1136883649	Tecnico Admin.	X			SG-SST	Jaimie.A.Rocio@inm.gov.co	
5	Natalia Andrea Gomez Grimaldo	07121207	Profesional especializado	X			SG-SST	Natalia.A.Gomez@inm.gov.co	
6	Jennifer O. Sierra Rivera	10266250932	Profesional Chivetera	X			SG	Jennifer.O.Sierra@inm.gov.co	
7	Carlos Castro Pardo	10266250932	Profesional Chivetera	X			SG-SST	Carlos.Castro@inm.gov.co	

(*) Observaciones

Nota: Los datos personales proporcionados serán tratados de acuerdo a la Política de Tratamiento de Datos Personales del Instituto Nacional de Metrología -INM- aprobada mediante Resolución No 403 de 2018. La cual podrá ser consultada en la página web del instituto: www.inm.gov.co

De manera trimestral se recibió el informe consolidado de las inspecciones realizadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Este informe recopila los hallazgos observados en las instalaciones del INM.

— Gestionar la ejecución del Cronograma de capacitaciones y actividades del SG-SST

Durante la vigencia 2025 se realizan las siguientes capacitaciones de acuerdo con lo establecido en el cronograma:

- Roles y responsabilidades dirigida al COPASST el día 03-02-2025
- Comunicación asertiva dirigido a todo el INM el día 21-02-2025
- Como debe funcionar el COCOLA Funciones y responsabilidades realizada el día 1 26/02/2025.
- Se envía Curso de 50 horas del SG-SST o actualización de 20 horas COPASST Y COCOLA

- Proceso que siguen las quejas de posible acoso laboral y como se identifica 12/02/2025.
- Cómo debe funcionar el COPASST funciones y responsabilidades el día 03/02/2025.
- Investigación Accidentes de Trabajo el día 06-03-2025.
- Resolución o transformación de conflictos al COCOLA el día 06-03-2025.
- Socialización de la matriz IPVR a secretaria general el día 28-03-2025
- Herramientas para manejo de sobrecarga laboral el día 25-03-2025.
- Primeros auxilios uso de elementos el día 25-03-2025.
- Se realiza capacitación de responsabilidades legales dirigida al COCOLA el día 31-03-2025
- Se envía por correo de talento humano el cuestionario fantástico el día 31-03-2025
- Riesgos para la salud derivados de la exposición ocupacional 27-03-2025
- Inducción SST y Ambiental FECHA: 2025/04/07
- Curso Primer Respondiente FECHA: 2025/04/11
- Informe, Auditorias y comunicación asertiva COPASST FECHA: 2025/04/28
- Auditorias y comunicación asertiva COCOLA FECHA: 2025/04/28
- Riesgo biológico FECHA: 2025/04/29
- (MPVR) SMF FECHA: 2025/04/29
- Actividad práctica plan estratégico de seguridad vial FECHA: 14/05/2025
- Acta asesoría salud mental FECHA: 2025/05/29
- Acta asesoría seguridad vial FECHA: 2025/05/29
- Prevención de lesiones deportivas FECHA: 2025/05/29
- Riesgos y prevención de riesgos a la exposición radiológica FECHA: 2025/06/26
- Primeros auxilios Psicológicos Control de emociones FECHA: 2025/06/27
- (MPVR) - FECHA: 2025/06/24
- Sketches puestos de trabajo condiciones de salud gimnasia laboral FECHA: 2025/06/04.
- Habilidades Blandas
- Ergonomía En El Puesto De Trabajo Pausa Activa Virtual
- Ambiente Laboral Saludable
- Primeros Auxilios Psicológicos Básicos Todo INM
- Investigación De Accidentes De Trabajo Copasst
- Manejo De Extintores
- Normativa vigente en temas de tránsito y transporte
- Sistema Globalmente Armonizado manejo de sustancias
- Conservación auditiva
- Comunicación interpersonal efectiva
- Sistema Globalmente Armonizado
- Residuos peligrosos
- Conservación y pausas visuales
- Control de Derrames: Prevención, Contención y Respuesta Segura. 2025-10-28
- Uso Correcto, Cuidados y Mantenimiento de los Elementos de Protección Personal (EPP) 2025-10-27

— **Gestionar la publicación de piezas y campañas sobre seguridad y salud en el trabajo con comunicaciones.**

Para el primer trimestre se gestiona por comunicaciones las siguientes piezas relacionadas al SG-SST:

- Día Mundial Contra el Cáncer Prevenir es Vivir 04-02-2025
- Integrantes COCOLA publicada el día 13-01-2025.
- Conoce los integrantes del COPASST 2025 - 2026 publicada el día 16-01-2025
- Campaña batería riesgo psicosocial publicada el día 21-02-2025
- Batería de Riesgo Psicosocial INM ¡Faltan pocos días! publicada el día 2025-02-26
- ¡Agéndate para la Batería de Riesgo Psicosocial! publicada el día 28-02-2025
- Sala de lactancia INM publicada el día 06-03-2025
- ¡Prepárate ante Cualquier Emergencia! publicada el día 06-03-2025
- Conoce a los Brigadistas del INM Fecha de 22-04-2025
- Nuevos formatos de SG-SST ¡La salud está a un paso de ti! 10-04-2025
- Elementos claves para manejar una crisis emocional brigada 08-04-2025
- ¡Seguimos cuidando tu bienestar! batería de riesgo psicosocial 11-04-2025
- Al día con el INM Prepárate para el Simulacro de Emergencia 21-04-2025
- Metro felicitación Buen trabajo equipo de la SSMRC 15-04-2025
- ¡Conoce los Indicadores de SG-SST! 24-04-2025
- ¡Protege tu vida, vacúnate contra la fiebre amarilla! 30-04-2025
- Aprende a identificar el nivel de riesgo suicida y cómo actuar 10-04-2025
- ¡Dona sangre y ayuda a alguien! 13-05-2025
- Al día con el INM Conoce la agenda de la Semana de la Salud y Ambiental 2025 13-05-2025
- ¡Cúdate de la Infección Respiratoria Aguda (IRA)! (COPASST) 20-05-2025
- ¡Tu bienestar emocional importa! 27-05-2025
- fiebre amarilla sigue activa Tu seguridad empieza con tu EPP 06-05-2025
- ¡Gracias por participar en la Semana de la Salud y Ambiental! 19-06-2025
- Uso adecuado de sillas 12-06-2025
- ¡Ten en cuenta cómo actuar ante emergencias o desastres naturales! 10-06-2025
- ¡Conoce el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial del Instituto! 10-06-2025
- Política de SST 05-06-2025
- ¡El COCOLA está aquí!
- ¡Señales que salvan, no que estorban!
- ¡Ten en cuenta los nuevos documentos del SG-SST!
- ¡Conoce los nuevos documentos del SG-SST!
- Supervisores, su rol asegura el cumplimiento
- Socialización del Simulacro distrital
- ¡Si ocurre un accidente o incidente, repórtalo a SST!
- Lecciones aprendidas por accidente de trabajo

— CONCLUSIONES

Al cierre de la vigencia 2025, se logró una ejecución del 100% del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que refleja el compromiso de la organización con la protección, bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores.

Entre las acciones más relevantes se destacan:

- Capacitaciones periódicas dirigidas a fortalecer conocimientos y habilidades en prevención de riesgos.
- Campañas de promoción y prevención, orientadas a fomentar hábitos seguros y saludables en el entorno laboral.

Estas iniciativas han sido fundamentales para consolidar una cultura organizacional basada en la seguridad y el autocuidado, asegurando que cada persona participe activamente en la construcción de un ambiente laboral seguro. Estas acciones son reflejo de la Gestión del Cambio y el Mejoramiento Continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

3.9 PLAN DE INCLUSION DE POBLACION CON DISCAPACIDAD:

- *Al cierre de la vigencia 2025, se avanzó en la ejecución de seis (6) de las nueve (9) actividades indicadas en el cronograma establecido. Las demás actividades planteadas serán priorizadas en la vigencia 2026.*

Se avanzó en lo siguiente:

Actividad No.1: Formalizar Circular Externa- Provisión cargos en provisionalidad- Lineamientos por discapacidad: **Circular Externa No.001 de 2025.**

"ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 28 de la ley 909 de 2004, el cual quedará así.

ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

-Merito: Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.

-Accesibilidad Universal: El Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas sin discapacidad, propendiendo por la especial protección de aquellas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad que experimenta una persona al realizar diferentes actividades e involucrarse en situaciones propias de su entorno cotidiano, así como las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que pueden enfrentar; lo anterior sin afectar los principios de igualdad y mérito.

(...)

PARAGRAFO: "La demostración de experiencia laboral o profesional, no será determinante para el ingreso a la carrera administrativa para personas con discapacidad, por lo que el Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y los órganos autónomos e independientes, deberá promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad con la incorporación dentro de su planta de personal, de un porcentaje mínimo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública."

Actividad No.4: Planear convocatorias para vinculación que sean inclusivas: Durante el periodo, se seleccionó y vinculó en la entidad los funcionarios en condición de discapacidad: i- DAIRO JAVIER ALFONSO LÓPEZ en la Subdirección de Metrología Química y Biología y ii- CAROLINA NEIRA VADILLO, en la Subdirección de Servicios Metrológicos, en las vacancias temporales de las áreas indicadas en el Empleo: SECRETARIO EJECUTIVO-Código 4210-Grado 15. Se evidencian las gestiones realizadas a través de las siguientes imágenes:

Estimado Empresario
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA

○ ○ ○



➤ Nuestra **Agencia de Empleo y Fomento Empresarial** agradece su confianza en este proceso de intermediación laboral.

Iniciaremos la evaluación y el día **(04/07/2025)** podrá contar con los candidatos preseleccionados para el cargo:

SECRETARIO EJECUTIVO- INCLUSIÓN LABORAL , de la referencia 1625965020-208

○ ○ ○

 **Contacte al profesional que gestionará su proceso en cualquier momento:**
Diomara Mendoza Beltrán
dmendozab@compensar.com

TODOS NUESTROS SERVICIOS SON GRATUITOS Y SIN INTERMEDIARIOS.

AGENCIA DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL
Procedimiento autorizado por la Unidad del Servicio Público de Empleo, resolución 0162 de 2024

Vigilante Supervisado

De: Agencia de Colocacion <agenciadecolocacion@compensar.com>

Enviado: martes, 1 de julio de 2025 14:40

Para: DIOMARA MENDOZA BELTRAN <DMENDOZAB@compensar.com>

Asunto: Asignación de Nueva Vacante 1625965020-208 - Secretario ejecutivo- Inclusión laboral

Agencia de Colocación

Se ha asignado una nueva Vacante para su gestión con la siguiente información:

Oficio u Ocupación: Secretario ejecutivo

Referencia Vacante: 1625965020-208

Nombre Vacante: Secretario ejecutivo- Inclusión laboral

Cantidad Cupos: 1

Fecha de Publicación: 25/06/2025

Fecha de Vencimiento: 4/07/2025

Fecha de Aprobación: 25/06/2025

Nombre Empresa: INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA

Tipo de Segmentación: Empresa Inicial -1 a 19 Vacantes

Sede de Aprobación: CHAPINERO - SECTOR COMERCIO

Sede de Asignación: CHAPINERO - SECTOR COMERCIO

Por otro lado ésta Vacante también será atendida por:

- DIOMARA MENDOZA BELTRAN

Cordialmente,

LINA MARIA GUEVARA BAUTISTA

Actividad No.5: Diseñar e implementar una Estrategia tendiente a fortalecer los canales de comunicación del INM para que sean accesibles a todas las poblaciones. Durante la vigencia, se avanzó en algunos esfuerzos...no obstante no se alcanzó a definir una estrategia. A continuación, se muestran evidencias que muestran las gestiones adelantadas:

Al día con el INM: ¿Cómo referirnos a una persona con discapacidad?

Desde Comunicaciones INM <comunicacionesinm@inm.gov.co>
Fecha Lun 7/07/2025 3:29 PM

¡Al día con el INM!

¿Cómo referirnos a una persona con discapacidad?

La SSMRC, a través del proceso de Relación con el Ciudadano, te invita a conocer el uso adecuado del lenguaje al referirnos a las personas con discapacidad.

¡Incorpóralo en tu comunicación diaria y contribuyamos juntos a una sociedad más incluyente!

#SomosINMIIncluyente



Al día con el INM: ¡Utiliza el lenguaje inclusivo en tus comunicaciones diarias!

Desde Comunicaciones INM <comunicacionesinm@inm.gov.co>
Fecha Mar 8/07/2025 4:49 PM

¡Al día con el INM!

Lenguaje Inclusivo en el INM

La SSMRC a través del equipo de **Relación con el Ciudadano** te invita a utilizar el lenguaje inclusivo; este se refiere al uso de un lenguaje que **evita la discriminación y promueve la igualdad**, reconociendo la diversidad de la sociedad y **evitando estereotipos de género u otras formas de exclusión**.

¿Qué implica el lenguaje inclusivo en el contexto de Función Pública?

- **Evita el uso de lenguaje sexista:** No uses el masculino genérico para referirte a grupos mixtos ni perpetúes roles de género estereotipados.
- **Utiliza un lenguaje que incluya a todas las personas:** Puedes decir "los ciudadanos y las ciudadanas".
- **Facilita la comprensión:** Evita emitir mensajes con tecnicismos.
- **Adapta la comunicación a diferentes audiencias:** Por ejemplo, si quien te escucha es una persona con discapacidad.

#SomosINMIIncluyente


Instituto Nacional de
Metrología de Colombia



Outlook

Al día con el INM: Mantenimiento programado en el edificio / ¡Conoce las categorías de discapacidad!

Desde Comunicaciones INM <comunicacionesinm@inm.gov.co>
Fecha: Mié 18/06/2025 3:13 PM

¡Al día con el INM!

¡Conoce las categorías de discapacidad!

El Proceso de **Relación con el Ciudadano** de la SSMRC del Instituto Nacional de Metrología te da a conocer las **categorías de discapacidad** con el fin de que en tu gestión diaria y en tus comunicaciones oficiales manejes el lenguaje apropiado, según sea el caso.

- Discapacidad Auditiva
- Discapacidad Física
- Discapacidad Múltiple
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Visual
- Discapacidad Psicosocial
- Discapacidad Sordoceguera

¡Mayor información aquí!

¡El INM te mantiene informado con las novedades!



Actividad No.6: Realizar campañas de sensibilización sobre Inclusión y discapacidad: Durante el periodo se llevó a cabo la ejecución de una capacitación dictada por la entidad RECA (Red de empleo con Apoyo), entidad dedicada a acompañar a los empleadores y a los candidatos en todo el proceso laboral e inclusivo, explicando las pautas de interacción y comunicación, características, necesidades de apoyo y ajustes razonables para lograr un proceso de inclusión exitoso dentro instituto.

SENSIBILIZACIÓN			
Asistentes a la sensibilización Hoja No. 2			
EMPRESA: U.A.E. INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA		FECHA: 27 - Agosto - 2025	
No	Nombre Asistente	Cargo	Firma
1	Héctor Alvarado Pizarro Rebol	Contratista SSMRC	Héctor Alvarado
2	Diego Cortés Rios	Contratista SSMRC	Diego Cortés
3	Katherine Ruiz Pérez	Contratista SSMRC	Katherine R.
4	MARC VILLAN RIVERA JIMÉNEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	MARC VILLAN
5	Juan Andres Bernal Pino	Prof. Especializ.	Juan Andres Bernal
6	Nathalia Andrea Gómez Grimaldos	Profesional Especializado	Nathalia Gómez
7	Julian Henry Cárdenas Vargas	Profesional especializado	Julian Henry
8	Diego Andrés Velásquez Chaves	Profesional especializado	Diego Andrés
9	Juliana Sierra Soto	Profesional especializado	Juliana Sierra
10	Nicolás David Botero Pulido	Profesional especializado	Nicolás David
11	Andrés Villalba Ben Méndez	Contratista GSA	Andrés Villalba
12	Claudia Patricia Toral Peña	Profesional especializado	Claudia Patricia
13	Alejandro Andrés Colorado	Contratista SSMRC	Alejandro Andrés
14	Maria Paula Jaimez Waldo	Contratista SSMRC	Maria Paula Jaimez
15	Andrés Felipe Londoño Zapata	Contratista SSMRC	Andrés Felipe
16	Carlos Ernesto Camargo Moreno	Profesional Especializado	Carlos Ernesto
17	Goiky Beltrán Plag	Contratista	Goiky Beltrán



-El 30 de septiembre, se envió correo sobre la convocatoria para inscripción de los servidores con funciones de atención al ciudadano y cargos de alto contacto con el cliente interno, para el curso: **"Cultura sorda"**, dictado por la ESAP.

TH Talento Humano

  Responder  Responder a todos  Reenviar  

Lun 29/09/2025 9:00

CC: María Fernanda Larrota Molina; María Paula Rodríguez Vergara

Cco: Liz Catherine Hernández Forero; Mayckol Jesid Morales Castro; Jhon Emerson Leguizamón Guerrero; Juliana Serna Saiz; Julian Herney Pulido Vargas; **y 65 más**

Cordial saludo, colaboradores INM

Esperando que este correo les encuentre bien les reiteramos la invitación a inscribirse en el curso virtual autónomo de **Cultura sorda** que estará dictando la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) dirigido a servidores públicos y ciudadanía en general, con el fin de dar a conocer algunos elementos de gran importancia para el reconocimiento de la comunidad sorda; el cual busca identificar los elementos de la cultura sorda a través de la comprensión y el análisis de elementos históricos, conceptos clave, formas de comunicación y el marco normativo que establece los derechos de esta comunidad, con el fin de fomentar la concienciación sobre los derechos de la población sorda en Colombia.

Link: [ESAP SIRECEC v4.0 » Inscripción](#)

Fecha límite de inscripciones: 2025/09/29

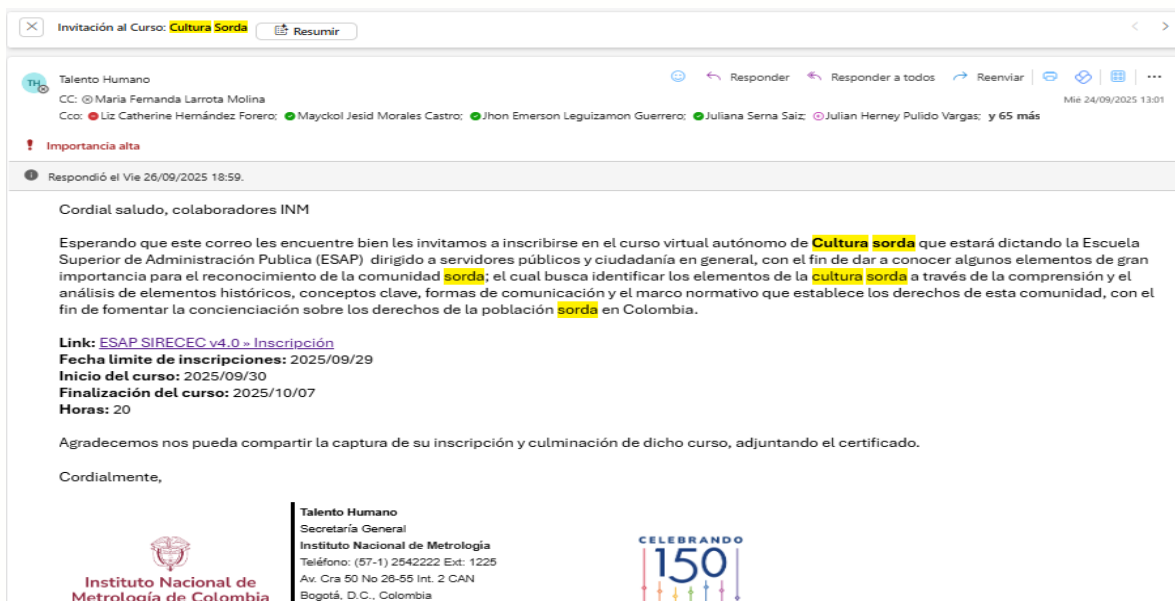
Inicio del curso: 2025/09/30

Finalización del curso: 2025/10/07

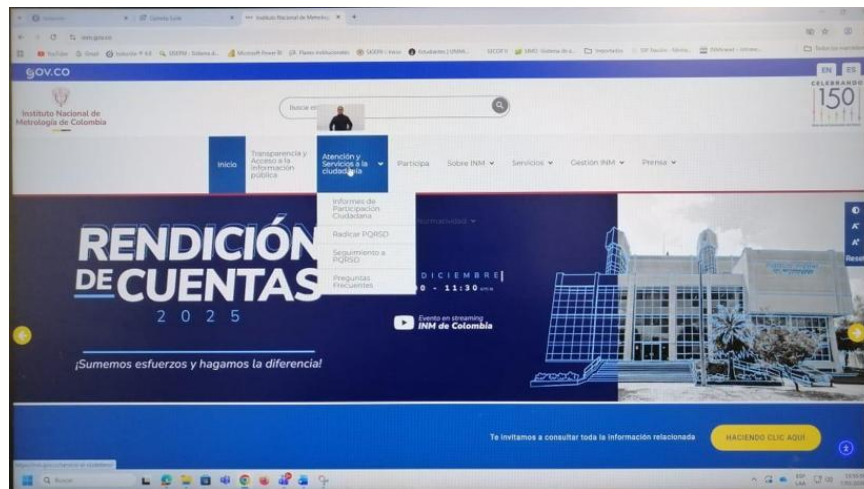
Horas: 20

Agradecemos nos pueda compartir la captura de su inscripción y culminación de dicho curso, adjuntando el certificado.

Actividad No.7: Realizar capacitación a servidores con funciones de atención al ciudadano en estrategias de atención a personas con discapacidad. Durante la vigencia de avance en los siguientes aspectos, como se muestra en las siguientes imágenes:



Actividad No.8: Identificar oportunidades e implementar mejora de la página web INM en aspectos de accesibilidad y usabilidad. Al respecto, el INM logró desarrollar e implementar en la página web principal de la entidad, imagen interactiva de lenguaje de señas, como se muestra en la siguiente imagen.



4. TEMAS ADICIONALES:

— Acuerdos Sindicales:

Conforme al Acuerdo de pliego de solicitudes, suscrito entre la Organización sindical ASEMEXT y el Instituto Nacional de Metrología – INM 2024-2026, se adelantaron durante la vigencia 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.

Al final, quedaron los siguientes compromisos, así:

Actividad	Responsables	Fecha
Revisar la Circular Interna No.014 de 14 de junio de 2024, relacionada con la "libertad Sindical".	José A. Bermúdez A. Omar Mejia V.	2026-03-31
Allegar copia del Convenio existente suscrito entre MinCIT y UNAL, sobre perfeccionamiento de segunda Lengua.	Ciro Sánchez	2026-02-31
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.	Ciro Sánchez	2026-03-31
Contactar al Exfuncionario Freddy Hernández, para indagar sobre la iniciativa de la creación del fondo de empleados en el INM.	Omar Mejia V.	2026-02-28
Socializar a los asistentes, la Resolución No. 403 de 2025.	Omar Mejia V.	2025-12-31

— Política de Integridad:

✓ Reporte de Lecciones Aprendidas – Actividades Código de Integridad 2025

Durante la vigencia 2025, se desarrollaron diversas actividades orientadas a la socialización y apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público, las cuales permitieron identificar importantes lecciones aprendidas y oportunidades de mejora para la siguiente vigencia.

-Actividad 1. Socialización de valores del Servicio Público (27 de junio de 2025)
La actividad, desarrollada con el acompañamiento de la Caja de Compensación Compensar y apoyada en la entrega de material pedagógico (mano con resaltadores

y valores), evidenció que el uso de herramientas lúdicas y visuales facilita la comprensión y recordación de los valores institucionales.

-Actividad 2. Afianzando el Código de Integridad por dependencias (13 de noviembre de 2025)

La socialización de la Resolución 161 de 2020 y su modificación mediante la Resolución 295 de 2024, junto con la selección de valores por dependencia y la construcción de eslóganes, permitió una apropiación más cercana y contextualizada del Código de Integridad.

-Actividad 3. Exposición de los valores del Código de Integridad y registro de compromisos (16 de diciembre de 2025)

La exposición de los valores y la invitación a los servidores para registrar compromisos individuales permitió promover la reflexión personal y la corresponsabilidad frente al comportamiento ético en el entorno laboral.

✓ **Lecciones aprendidas:**

1. La combinación de la socialización normativa del Código de Integridad con actividades lúdicas y participativas facilita una mayor comprensión y apropiación de los valores institucionales por parte de los servidores.
2. El desarrollo de actividades por dependencias permite contextualizar los valores del servicio público en las funciones diarias, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la identificación con la entidad.
3. Los espacios de reflexión y compromiso individual contribuyen a interiorizar los valores del Código de Integridad y a promover comportamientos éticos en el entorno laboral.

✓ **Oportunidades de mejora:**

1. Implementar acciones de refuerzo comunicacional periódicas y de fácil ejecución que mantengan vigentes los valores del Código de Integridad durante el año.
2. Fortalecer el seguimiento a los compromisos adquiridos por los servidores, integrándolos a estrategias de bienestar, clima organizacional o cultura institucional.
3. Sistematizar las experiencias y buenas prácticas identificadas en las actividades realizadas, con el fin de facilitar su réplica y mejora continua en futuras vigencias.

En cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, durante la vigencia 2025 los siguientes servidores públicos y contratistas (211 contratista) realizaron la declaración de

bienes y rentas y el registro de conflictos de interés, de acuerdo con los plazos y lineamientos establecidos, como parte del compromiso institucional con la transparencia y la integridad en el ejercicio de la función pública:

Servidores Públicos del nivel directivo:

- María del Rosario González Marquez C.C. 52.266.242: 2025-10-29, tipo de publicación periódica.
- José Álvaro Bermúdez Aguilar C.C. 79.402.583: 2025-10-27, tipo de publicación periódica.
- Jairo Gustavo Ayala Forero C.C. 79.444.004: 2025-12-24, tipo de publicación periódica.
- Edna Julieth Villarraga Farfan C.C. 1.072.656.649: 2025-11-14, tipo de publicación periódica.
- Alexandra Hernández Moreno C.C. 51.993.064: 2025-12-05, tipo de publicación periódica.
- Rodolfo Manuel Gómez Rodríguez C.C. 80.513.762: 2025-12-15, tipo de publicación periódica.
- Luz Marina Doria Cavadia C.C. 51.780.996: 2025-10-31, tipo de publicación periódica.

— **Acompañamiento Aplicativo SIGEP:**

- ✓ Servidores(as) Públicos(as):

Tabla 1: Monitoreo de las actividades en el SIGEP II de las y los servidores públicos:

TRIMESTRE	ACTIVACIÓN	VERIFICACIÓN HV	APROBACIÓN HV	VINCULACIÓN	DESVINCULACIÓN	DESASOCIAR	DECLARACIÓN BIENES Y RENTAS	UNIVERSO
IV	11	7	4	3	2	2	25	127
PORCENTAJE	No aplica	5,51 %	3,14 %	2,36 %	1,57 %	1, 57 %	No aplica	No aplica

- ✓ Universo: Son 127 servidores y servidoras públicas a corte del 30 de diciembre del 2025. Sin embargo, esta cifra cambió entre el 1 de octubre y el 30 de diciembre de 2025, por la vinculación y desvinculación laboral, y solicitudes de vacancias temporales para realizar el período de prueba en otra entidad.
- ✓ Activación: se activaron once (11) usuarios, de los cuales siete (7) fueron vinculados como provisionales, dos (2) en período de prueba por el Concurso

Nación 6, y dos (2) se activaron de nuevo para que pudieran hacerla declaración de bienes y rentas de “retiro” (Patricia Andrea Ayala Beltrán, Jaime Andrés Roza Matamoros) teniendo en cuenta que renunciaron al cargo titular, porque las entidades donde ingresaron a hacer el período de prueba los desasociaron automáticamente del Instituto Nacional de Metrología en la plataforma SIGEP II. Una persona provisional diligenció la declaración de bienes y rentas “ingreso” después de la posesión, y no se pudo asociar antes como servidor público porque era contratista y no se había liquidado el contrato.

- ✓ Verificación de hojas de vida: Se realizaron siete (7) verificaciones de hojas de vida.
- ✓ Aprobación de hojas de vida: Se aprobaron cuatro (4) hojas de vida.
- ✓ Vinculaciones: Se vincularon tres (3) personas.
- ✓ Desvinculaciones: Se reportaron dos (2) desvinculaciones de servidores públicos.
- ✓ Des asociaciones: Se reportaron dos (2) des asociaciones de servidores públicos en este trimestre.
- ✓ Declaración de bienes y rentas: entre el 1 de octubre y el 30 de diciembre de 2025, se reportaron 25 formatos, de las cuales 19 fueron de “ingreso” (por posesiones en encargos y vinculaciones como provisionales), 1 “periódica”, 1 “para actualización” y 4 de retiro.
- ✓ Situaciones administrativas: Se registraron 11 situaciones que se muestran en la siguiente Tabla 2.

Tabla 2: Servidores(as) públicos(as) que presentaron situaciones administrativas

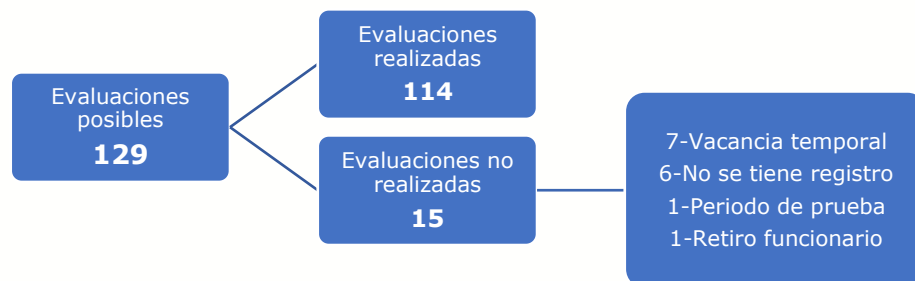
Nombre Servidor(a) Público(a)	Tipo de situación administrativa	Fecha del registro
Jeimmy Katherine Cruz García	Vacancia Temporal	15/10/2025
Leidy Yineth Bernal Rey	Vacancia Temporal	16/10/2025
Sandra Milena Sierra	Encargo	20/10/2025
Ana Marcela Ruiz Montilla	Encargo	7/11/2025
Jhojan Enrique García	Encargo	7/11/2025
Néstor Polania	Encargo	7/11/2025
John Emerson	Encargo	7/11/2025
María Camila Virgüez Godoy	Encargo	7/11/2025
Arlet Faride Delgado Rojas	Encargo	11/11/2025

Karoll Viviana Romero	Vacancia Temporal	12/11/2025
Luis Enrique Amaya	Encargo	19/11/2025

Problemas Plataforma SIGEP II: Durante el trimestre se presentaron problemas para ingresar a la plataforma. Si se logra ingresar, inmediatamente se sale de la página, de esta situación no se puede sacar una imagen. O a veces no permite ingresar a la plataforma y aparece "error" en una página en blanco.

— Evaluación de Desempeño-EDL:

Se cierra, con el avance en proceso de Evaluación de Desempeño Semestral EDL 2025-2026 para el personal de Carrera administrativa al 31 de diciembre de 2025, con el resultado obtenido al 31 de agosto de 2025. Según se muestra en el aplicativo EDL y de acuerdo con lo registrado, a continuación, se presenta un balance sobre lo adelantado por los jefes de las áreas y los servidores:



5. CONCLUSIONES GENERALES:

Al cierre del periodo, la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano presenta los siguientes aspectos relevantes:

- El INM cuenta con veintisiete (27) vacantes definitivas y treinta y cinco (35) vacantes temporales.
- La ejecución de las actividades programadas en el PBLI, tienen un cumplimiento del 96,07%. Se ejecutaron 49 actividades, de las 51 planeadas para la vigencia.

- La ejecución de las actividades programadas en el PIC para el cuarto trimestre del 2025, tienen un cumplimiento 63 actividades de la 65 programadas, correspondiente a un 96.92%.
- La ejecución de las actividades programadas del PGSST, tienen un cumplimiento de ejecución del 100% en sus actividades.

6. ANEXOS

Plan de acción:  [EVIDENCIAS PLAN DE ACCIÓN](#)

Planes institucionales:  [2025](#)

 [SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2025.xlsx](#)

Elaboró:

Olga J. Malagón D.

Profesional Especializado

Sandra M. Viviescas V.

Profesional Universitario

Maria Fernanda Larrota Molina

Profesional Universitario

Alba Yaneth Niño Quintero

Técnico administrativo

Martha Ximena Martínez V.

Contratista

María Alejandra Ardila

Contratista

Omar E. Mejia V.

Coordinador GTH

Fecha: 2026-01-07