

Informe de verificación a la publicación de los Planes Institucionales 2026 y su integración con el Plan de Acción 2026.

Oficina de Control Interno
Bogotá, D.C.876.

2026-03-20

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	4
4. RESULTADOS.....	4
5. CONCLUSIONES.....	14
6. ANEXOS.....	16

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe evalúa el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 612 de 2018, en relación con la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción Anual (PAA) 2026 y la publicación oportuna de dichos planes en la página web institucional antes del 31 de enero de 2026.

El análisis se centra en tres aspectos: (i) disponibilidad de la información, (ii) oportunidad de publicación y (iii) nivel de integración con el PAA, con el fin de determinar el grado de cumplimiento normativo e identificar oportunidades de mejora en la planeación institucional.

2. ALCANCE

La verificación comprende la revisión de los planes institucionales exigidos por la normativa vigente, agrupados por componentes de gestión, así:

2.1. Talento humano

- Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)
- Plan Anual de Vacantes (PAV)
- Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH)
- Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- Plan de Bienestar Laboral e Incentivos (PBLI)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

2.2. Gestión institucional

- Plan Institucional de Archivos (PINAR)
- Plan Anual de Adquisiciones (PAA)
- Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)

2.3. Tecnologías y seguridad de la información

- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI)
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información (PTRSI)
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (PPSI)

El análisis se limita a la verificación de su publicación e integración con el PAA 2026.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

1. Para el desarrollo del presente informe se recopiló el marco normativo aplicable, principalmente el Decreto 612 de 2018 y las disposiciones relacionadas con la planeación institucional para identificar los requerimientos específicos que debe cumplir el INM respecto a la integración y publicación de los planes institucionales y estratégicos.

2. A partir de la normativa vigente, se identificaron los planes institucionales y estratégicos que deben integrarse al Plan de Acción Anual, con el propósito de establecer los criterios de verificación y los elementos objeto de revisión.

3. Se efectuó la verificación de la información disponible en la página web oficial de la entidad, con el fin de identificar la existencia, publicación e integración de los planes requeridos dentro del Plan de Acción Anual correspondiente a la vigencia evaluada.

4. Con base en la información recopilada, se realizó análisis comparativo entre los requisitos normativos y la información publicada por la entidad, evaluando aspectos como la disponibilidad, oportunidad de publicación e integración de los planes institucionales.

5. Se consideró integrado un plan cuando se evidenció al menos uno de los siguientes elementos en el PAA: (i) mención explícita, (ii) actividad asociada, (iii) producto definido o (iv) indicador relacionado.

6. Con el fin de facilitar la comprensión de las siglas utilizadas en el presente informe, distintas a las correspondientes a los planes institucionales mencionados previamente, a continuación, se presentan las más relevantes:

- **PAA:** Plan de Acción Anual
- **PAA:** Plan Anual de Adquisiciones
- **ID:** Actividades adicionales
- **PI:** Plan Institucional
- **PES:** Plan Estratégico Sectorial

4. RESULTADOS

4.1. Publicación de Planes Institucionales en la página web de la entidad.

Se evidenció que la totalidad de los planes evaluados fueron publicados antes del 31 de enero de 2026, cumpliendo con el requisito normativo.

En el punto 6.1. Anexos, se relaciona el resultado de la validación realizada con los respectivos pantallazos que evidencian dicho cumplimiento.

4.2. Integración de los planes institucionales con el Plan de Acción Anual

Criterio de verificación: Decreto 612 de 2018 – “Artículo 1°. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

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

(...). Subrayado fuera de texto.

El ejercicio de evaluación evidenció que la entidad cumple con la integración de los planes institucionales al Plan de Acción Anual (PAA) correspondiente a la vigencia 2026, en concordancia con el requisito normativo aplicable. No obstante, el análisis efectuado permitió identificar debilidades en el contenido de los informes que respaldan las actividades desarrolladas para el cumplimiento de los indicadores, lo cual limita la adecuada valoración de la contribución real de dichos planes al desempeño institucional.

En la tabla No.1 del acápite de Anexos se presentan los resultados detallados de la evaluación por cada plan institucional, incluyendo su nivel de integración con el Plan de Acción Anual, el tipo de integración y las observaciones correspondientes. Estas últimas incluyen recomendaciones orientadas al fortalecimiento del sistema de medición.

A continuación, se documenta el resultado de la verificación cruzada realizada por cada uno de los planes institucionales con el Plan de Acción Anual correspondiente a la vigencia 2026.

4.2.1. Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) integra los siguientes planes y componentes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión del Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación (PIC), Plan de Bienestar Laboral e Incentivos (PBLI), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Plan de Inclusión de Población con Discapacidad, así como los componentes asociados a Evaluación del Desempeño, SIGEP y Gerencia Pública.

El PETH se encuentra alineado con el Plan de Acción Anual (PAA) a través de las ID PI3 y PES23, cuya actividad consiste en “medir el grado de alineación y cumplimiento de las actividades desarrolladas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) frente a las estrategias y objetivos definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad”. Como producto se establecen “informes trimestrales de gestión sobre el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano”. Estas actividades contribuyen directamente al Objetivo Estratégico 5: Transformación Institucional.

Si bien las actividades adicionales (ID) del PES23 permiten realizar seguimiento al grado de cumplimiento y alineación de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano, su alcance se orienta principalmente a la medición de la gestión y ejecución de actividades. En este sentido, resulta pertinente complementar este seguimiento con indicadores de efectividad, que permitan evidenciar en qué medida la implementación de los diferentes planes que integran el PETH contribuyen realmente al fortalecimiento de la gestión institucional, la optimización de la planta de personal y el logro de los objetivos estratégicos plasmados en el Plan Estratégico Institucional – PEI y en el PAA.

4.2.2. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes (PAV) se integra al Plan de Acción Anual (PAA) mediante la actividad “Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano” (PI3), cuyo producto es el “Informe de seguimiento trimestral de avance de las actividades del plan para la vigencia”.

La articulación es directa, dado que el PAV forma parte de la planeación del talento humano establecida en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y sus acciones de provisión de vacantes y gestión de la planta de personal se desarrollan a través del PI3 del PAA.

Aunque no se evidencian indicadores específicos del PAV integrados al PAA, el seguimiento de vacantes y cargos permite medir indirectamente el impacto de la gestión del talento humano en la capacidad del INM para cumplir sus metas estratégicas.

4.2.3. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) 2026 se integra al Plan de Acción Anual (PAA) mediante la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano (PI3), cuyo producto es el “Informe de seguimiento trimestral de avance de las actividades del plan para la vigencia”.

Esta integración es directa, ya que las actividades del PPRH están alineadas con los objetivos institucionales de ocupación de la planta de personal, formalización del empleo y cumplimiento normativo, respondiendo a necesidades identificadas.

La planeación de la planta de personal incluye acciones de provisión y formalización del empleo a través de concursos de mérito convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), cuya ejecución se encuentra contemplada en el PI3. Sin embargo, no se identificaron indicadores asociados al PAA que permitan evaluar el impacto de estas acciones, lo que limita la medición cuantitativa y cualitativa de la efectividad del PPRH en la gestión del talento humano y en el cumplimiento de la planeación de la planta de personal.

Se considera pertinente que el informe trimestral de seguimiento, establecido como producto del PI3, no solo documente la cobertura y la formalización de los cargos, sino que también genere información clave para medir la efectividad de la gestión del talento humano. Asimismo, documentar datos para facilitar la identificación de brechas y orientar la focalización de recursos hacia las áreas que requieren mayor atención, contribuyendo así a una toma de decisiones más informada y estratégica.

4.2.4. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se articula con el Plan de Acción Anual (PAA) a través del indicador PI3, asociado a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, al incorporar elementos como la identificación de necesidades de capacitación por dependencia, la alineación con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, y la priorización de competencias técnicas y transversales requeridas para el cumplimiento de las funciones misionales del Instituto.

Se evidencia una articulación conceptual con los objetivos institucionales del PEI y del PAA, particularmente en lo relacionado con el fortalecimiento de capacidades organizacionales y el soporte al desarrollo de los servicios metrológicos.

No obstante, el indicador PI3 se orienta principalmente al seguimiento de la ejecución del plan estratégico y de las actividades asociadas, por lo que su alcance se concentra en la medición del cumplimiento de la gestión y no en la evaluación del efecto que las capacitaciones generan sobre la cualificación efectiva del talento humano.

En ese sentido, si bien el indicador permite verificar la implementación del PIC dentro del marco del PAA, su capacidad para evidenciar el fortalecimiento de las

competencias institucionales puede ser complementada con indicadores de efectividad, que permitan evaluar cambios en el desempeño, la transferencia del conocimiento al puesto de trabajo y el aporte de la formación al logro de los objetivos institucionales, entre otros aspectos.

4.2.5. Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos (PBLI) 2026 se integra al Plan de Acción Anual (PAA) mediante la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano (PI3), cuyo producto corresponde al informe de seguimiento trimestral de avance de las actividades contempladas en el plan para la vigencia.

La formulación del PBLI incorpora insumos derivados del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano (GETH), los resultados de la ejecución del plan en la vigencia anterior y el perfil sociodemográfico de la planta de personal, cuyo propósito es orientar las actividades hacia necesidades identificadas en la gestión del talento humano.

Las acciones del plan están relacionadas con bienestar laboral, salud mental, equilibrio psicosocial, identidad institucional, diversidad e inclusión y estímulos al desempeño que buscan contribuir al mejoramiento del clima organizacional, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, factores que inciden en el desempeño institucional y en el logro de los objetivos establecidos en el PAA.

En su integración con el PAA, se observa que el informe trimestral de seguimiento, definido como producto del PI3, permite monitorear el avance en la ejecución de las actividades programadas en el PBLI; sin embargo, este puede complementarse con mediciones que evalúen el impacto de las acciones de bienestar laboral sobre el logro de los objetivos institucionales.

Por lo anterior, se recomienda complementar este mecanismo de seguimiento con información de resultado de variables como el clima organizacional, la percepción de bienestar laboral o el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

4.2.6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 2026 se integra al Plan de Acción Anual (PAA) mediante la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano (PI3), cuyo producto corresponde al informe de seguimiento trimestral de avance de las actividades contempladas en el plan para la vigencia.

Las acciones del plan están relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica, las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, el fortalecimiento de la brigada de emergencias, y la gestión de los comités COPASST y de convivencia laboral, que buscan contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, al fortalecimiento de la cultura del autocuidado y a la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

La formulación del plan incorpora insumos derivados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPEVR), los resultados del autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, la información proveniente de los exámenes médicos ocupacionales, las recomendaciones emitidas por la IPS ocupacional, así como las observaciones recogidas a través de encuestas internas y las necesidades identificadas por los comités institucionales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Estos insumos buscan orientar las actividades hacia el control de los riesgos laborales presentes en la entidad y el fortalecimiento de las condiciones de salud y seguridad de los colaboradores.

En la integración con el PAA se observa que el informe trimestral de seguimiento, establecido como producto del PI3, permite monitorear el avance en la ejecución de las actividades programadas en el plan anual de trabajo del SG-SST, sin embargo, este puede ser fortalecido con mediciones de reducción de riesgos laborales, mejora en las condiciones de trabajo o disminución de eventos asociados a la salud ocupacional.

Por lo anterior, se recomienda evaluar que los productos, tales como informes y seguimientos, estén orientados a documentar resultados vinculados a variables como la tasa de accidentalidad laboral, la incidencia de enfermedades laborales, el índice de ausentismo asociado a condiciones de salud y la disminución de incidentes reportados en la entidad. Estos datos contribuyen de manera significativa a la toma de decisiones por parte del equipo directivo.

4.2.7. Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)

Se identificaron actividades asociadas a la gestión documental incluidas en el PAA, con metas operativas definidas en el Plan de Acción 2026, donde se registraron los ID PI1 y PI13.

El indicador PI1 tiene como propósito "Ejecutar las actividades del Plan Institucional de Archivo" y establece como entregable el "Informe de seguimiento trimestral del avance de las actividades plasmadas en el plan para la vigencia". El indicador PI13 contempla la actividad "Ejecutar el Plan de

Preservación Digital”, con el producto “Informes de seguimiento a la ejecución del Plan de Preservación Digital”.

El PINAR también se articula con el Plan Estratégico Sectorial mediante el indicador PES17, cuya actividad corresponde a “Reportar ante el MinCIT las actividades programadas en el plan de conservación, preservación y difusión del patrimonio documental del sector”, y cuyo entregable es la “Matriz de seguimiento de las actividades programadas en el plan”. Este indicador se relaciona con la implementación del Plan de Preservación Digital, instrumento que hace parte del Sistema Integrado de Conservación y de la política de gestión documental. Su ejecución se enmarca en los lineamientos de transformación digital y gestión de la información establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

El Plan Institucional de Archivos (PINAR) se integra al Plan de Acción Anual (PAA) mediante la inclusión de actividades relacionadas con la gestión documental, la preservación digital y la administración del archivo institucional. En consecuencia, es recomendable documentar en los informes el aporte de la gestión documental al logro de los objetivos institucionales.

4.2.8. Plan Anual de Adquisiciones - PAA

El Plan de Acción Anual contempla una actividad orientada al seguimiento del Plan Anual de Adquisiciones (PI2) y como entregable se establece la elaboración de un reporte mensual de seguimiento a dicho Plan de Adquisición, que incluye el porcentaje de cumplimiento, lo que sugiere una integración directa entre los dos instrumentos.

El entregable permite cuantificar periódicamente el avance de las adquisiciones planificadas, proporcionando información actualizada sobre la ejecución de los procesos contractuales; asimismo, facilita la identificación de posibles retrasos, lo que posibilita la adopción de ajustes oportunos y su consolidación como instrumento de control y seguimiento. No obstante, puede fortalecerse mediante la incorporación de mecanismos que permitan evaluar su impacto estratégico frente a las metas del Plan de Acción Anual y del Plan Estratégico Institucional.

4.2.9. Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP.

El Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) se encuentra integrado al Plan de Acción Anual (PAA) 2026 a través de la actividad PI4, que corresponde a la ejecución del Programa de Transparencia y Ética Pública.

Como entregable asociado a la actividad definida en el PAA, se establece un informe trimestral de seguimiento sobre el avance de las actividades plasmadas en el plan para la vigencia. Esta articulación formal permite monitorear periódicamente la implementación del PTEP, asegurando el cumplimiento de sus objetivos relacionados con la promoción de la integridad, la transparencia y la gestión de riesgos en la entidad.

El informe de seguimiento permite monitorear el avance de las acciones, sin embargo, es pertinente evaluar el impacto en la cultura organizacional, por lo que se recomienda que los informes documenten los aportes del programa en el fortalecimiento de la cultura de ética pública, la reducción de riesgos de corrupción y la mejora en la confianza ciudadana.

4.2.10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) 2024-2026 se integra al Plan de Acción Anual (PAA) 2026 a través de la actividad PI5: Ejecutar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI 2024-2026, cuyo producto corresponde al informe de seguimiento trimestral del avance de las actividades contempladas en el plan para la vigencia.

La ejecución del PETI se materializa mediante una hoja de ruta de proyectos e iniciativas tecnológicas orientadas al fortalecimiento del gobierno de TI, la gestión de datos, la seguridad de la información, la modernización de los servicios tecnológicos y la apropiación digital en la entidad.

Entre estas iniciativas se destacan el fortalecimiento de capacidades de TI, la implementación del modelo de gobierno de datos, la consolidación del modelo de gobierno de TI, la adopción de arquitecturas empresariales, el desarrollo de soluciones tecnológicas mediante Power Platform, la implementación de servicios ciudadanos digitales, el fortalecimiento de la seguridad de la información, la adopción de prácticas DEVOPS y la gestión de infraestructura tecnológica.

El PETI también se articula con varios indicadores del Plan Estratégico Sectorial (PES), especialmente con la automatización de procesos, el intercambio de información, la implementación del plan de recuperación ante desastres (DRP) y la gestión de vulnerabilidades de seguridad, los cuales buscan fortalecer la gestión tecnológica institucional y el cumplimiento de la política de Gobierno Digital.

El informe trimestral de seguimiento definido como producto del PI5 permite monitorear el avance en la ejecución de las actividades programadas en la hoja

de ruta del PETI, tales como la implementación de arquitecturas tecnológicas, la gestión de datos, el desarrollo de soluciones digitales y la modernización de los servicios tecnológicos; no obstante, resulta procedente complementar este ejercicio con información que dé cuenta de la medición del nivel de automatización de los procesos institucionales, el uso efectivo de los sistemas de información, la reducción de incidentes de seguridad, el grado de interoperabilidad con otras entidades, el aprovechamiento de los datos para la gestión institucional y la satisfacción de los usuarios internos y externos frente a los servicios tecnológicos.

4.2.11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

El Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información (PTRSI) 2024-2026 se integra al Plan de Acción Anual (PAA) 2026 mediante la ejecución de la actividad "Ejecutar el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información vigencia 2026 (PI6)", cuyo producto corresponde al informe de seguimiento trimestral del avance de las actividades contempladas en el plan para la vigencia.

Las acciones contempladas en el PTRSI están relacionadas con la priorización de riesgos de seguridad de la información, la implementación de controles técnicos, administrativos y organizacionales, el fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Privacidad de la Información (SSPI), la gestión de vulnerabilidades, la implementación de controles de ciberseguridad, la protección de los activos de información, la implementación de mecanismos de respaldo y continuidad tecnológica, y el seguimiento periódico al estado de los riesgos que buscan contribuir al fortalecimiento de la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información institucional.

En el marco del PAA 2026, el PTRSI se articula especialmente con los indicadores del Plan Estratégico Sectorial (PES) relacionados con la continuidad de los servicios tecnológicos y la gestión de vulnerabilidades de seguridad, particularmente el PES 21, orientado a la implementación del Plan de Recuperación ante Desastres (DRP) en los servicios de TI críticos, y el PES 22, relacionado con la solución de vulnerabilidades críticas identificadas en la infraestructura tecnológica y los sistemas de información.

En la integración con el PAA se observa que el informe trimestral de seguimiento, establecido como producto del PI6, permite monitorear el avance en la ejecución de las actividades contempladas en el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información, no obstante es recomendable que en los informes se documenten resultados relacionados entre otros, con la reducción del nivel de riesgo residual en los activos de información críticos, la disminución de

vulnerabilidades críticas detectadas, el tiempo de recuperación de los servicios tecnológicos ante incidentes, el número de incidentes de seguridad reportados o el nivel de cumplimiento de los controles del MSPI, que aporta información relevante al equipo directivo para la toma de decisiones.

4.2.12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

El Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (PPSI) 2024-2026 se integra al Plan de Acción Anual (PAA) 2026 mediante la ejecución de la actividad “Ejecutar el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 2026 (PI7)”, cuyo producto corresponde al informe de seguimiento trimestral del avance de las actividades contempladas en el plan para la vigencia.

Las acciones contempladas en el PPSI están relacionadas con la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información (SG-SPI), la adopción del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), la implementación de controles de seguridad definidos en la norma ISO/IEC 27001:2022, la gestión de riesgos de seguridad de la información, la gestión de incidentes de seguridad, la protección de datos personales, el fortalecimiento de la cultura organizacional en seguridad de la información y el monitoreo y mejora continua del sistema que buscan contribuir al fortalecimiento de la seguridad digital institucional y la protección de los activos de información del Instituto Nacional de Metrología (INM). Estas acciones están directamente relacionadas con el cumplimiento de los objetivos establecidos en el PAA.

La formulación del PPSI incorpora insumos derivados del diagnóstico del estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, la evaluación del nivel de madurez de los controles establecidos en la norma ISO/IEC 27001:2022, la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) del Ministerio de las TIC y el cumplimiento del marco normativo vigente en materia de seguridad digital y protección de datos personales.

En la integración con el PAA se observa que el informe trimestral de seguimiento, establecido como producto del PI7, permite monitorear el avance en la ejecución de las actividades programadas en el PSPI de la vigencia 2026, sin embargo, es pertinente que en los informes se documenten entre otros, resultados del nivel de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, la reducción del número de incidentes de seguridad reportados, el nivel de cumplimiento de los controles del MSPI o de la norma ISO/IEC 27001, el porcentaje de servidores capacitados en seguridad de la información o el número de brechas de seguridad gestionadas oportunamente, lo que permite medir el impacto real de las acciones de seguridad digital en los objetivos institucionales, el fortalecimiento del

sistema de seguridad de la información, reducción de incidentes de seguridad o mejora en la protección de los datos personales, entre otros aspectos.

5. CONCLUSIONES

1. La entidad cumplió con la publicación oportuna de los planes institucionales, de acuerdo con la normativa vigente.
2. Se evidenció la integración formal de los planes institucionales en el Plan de Acción Anual 2026, en alineación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Estratégico Sectorial.
3. Aunque los planes relacionados con talento humano, bienestar laboral, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, tecnologías de la información y seguridad de la información cuentan con actividades claramente definidas, no siempre disponen de indicadores de efectividad integrados al PAA.
4. Se identificaron oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento del contenido de los informes definidos como productos de las actividades asociadas a los indicadores, con el propósito de optimizar la medición de resultados, facilitar la toma de decisiones y evidenciar de manera más precisa el impacto de los planes en la gestión institucional.

5.1 RECOMENDACIONES

1. Relacionar en el Plan de Acción Anual los indicadores específicos de cada plan institucional, de manera que se pueda evidenciar claramente su contribución directa al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el PAA y en el PEI.
2. Garantizar que los informes periódicos de seguimiento de los distintos planes incluyan resultados de mediciones cuantitativas y cualitativas, que permitan evidenciar avances en la gestión, resultados obtenidos e impacto en los grupos de valor.
3. Suministrar información relevante y oportuna al Comité Conjunto CIGD-CICCI, para que el equipo directivo disponga de insumos basados en indicadores para la toma de decisiones estratégicas, la priorización eficiente de recursos y el fortalecimiento de la gestión institucional.
4. Diseñar una matriz que relacione cada plan con las actividades del PAA, sus respectivos indicadores y los objetivos estratégicos a los que

contribuyen, con el fin de facilitar la evaluación del avance y la toma oportuna de decisiones.

5. Establecer una metodología para que los reportes periódicos de cumplimiento de actividades y productos incluyan datos estratégicos, que aporten información para la toma de decisiones.

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina de Control Interno
2026-03-20

6. ANEXOS

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

6.2 MARCO NORMATIVO

- ✚ Artículo 209 y 269 de la C.N.
- ✚ Ley 87 de 1993
- ✚ Decreto 612 de 2018
- ✚ Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- ✚ Decreto 1499 de 2017, que modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✚ Guía Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, versión 3, septiembre de 2023, con énfasis en el rol de evaluación de la gestión del riesgo.
- ✚ Documento Gestión de indicadores - E-02-D-005 – Versión del 22 de abril de 2022.
- ✚ Procedimiento Formulación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Acción Anual - E-01-P-002 – Versión 4 del 23 de mayo de 2025

6.3. Verificación de publicaciones

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

Criterio de verificación: Decreto 612 de 2018 - Artículo 1°. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

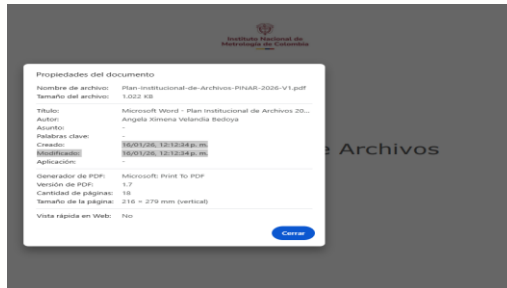
"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales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

(...). Subrayado fuera de texto.

6.1.1. Plan Institucional de Archivos - PINAR

Se verificó la publicación del Plan Institucional de Archivos – PINAR, el 16 de enero de 2026, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/Plan-Institucional-de-Archivos-PINAR-2026-V1.pdf>, como se muestra en la imagen No. 1.

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



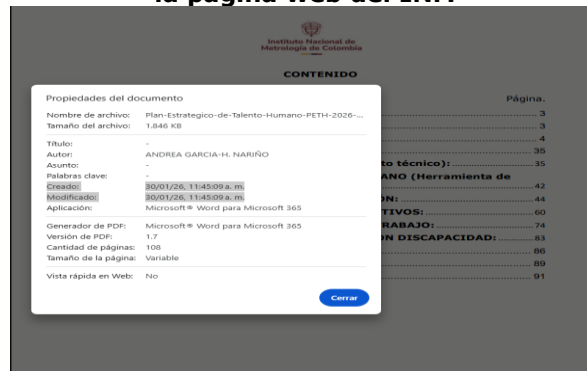
6.1.2. Plan Estratégico de Talento Humano

Se evidenció la publicación del Plan Estratégico de Talento Humano, con fecha 30 de enero de 2026, como se muestra en la imagen No. 2.

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

- 🚩 Plan Anual de Vacantes
- 🚩 Plan de Previsión del Recurso Humano
- 🚩 Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- 🚩 Plan de Bienestar Laboral e Incentivos (PBLI)
- 🚩 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- 🚩 Plan de Inclusión de Población con Discapacidad
- 🚩 Componentes de Evaluación del Desempeño, SIGEP y Gerencia Pública

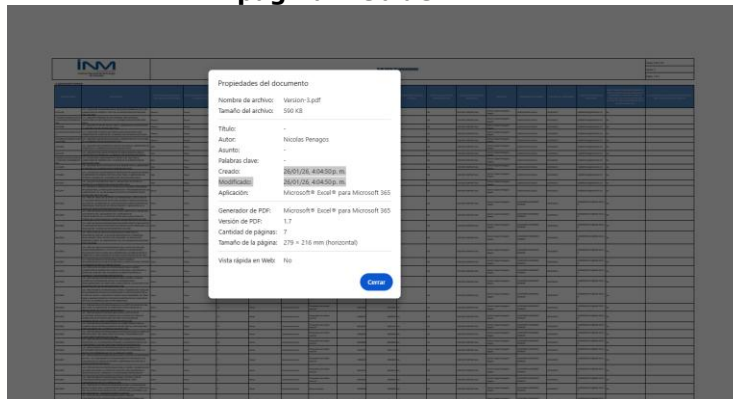
Imagen No. 2 – Pantallazo de Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano en la página web del INM



6.1.3. Plan Anual de Adquisiciones

Se verificó la publicación de tres versiones del PAA, así: La primera y segunda versión el 14 de enero de 2026 y una tercera versión el 26 de enero de 2026, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/contratacion/plan-anual-de-adquisiciones/>, como se muestra en la imagen No. 3.

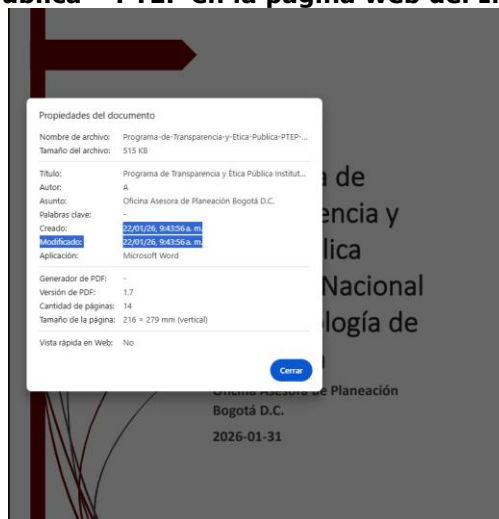
Imagen No. 3 – Pantallazo de la Publicación del Plan Anual de Adquisiciones en la página web del INM.



6.1.4. Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP

Se validó la publicación del PTEP el 22 de enero de 2026, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/Programa-de-Transparencia-y-Etica-Publica-PTEP-del-INM-de-Colombia.pdf>, como se muestra en la imagen 4.

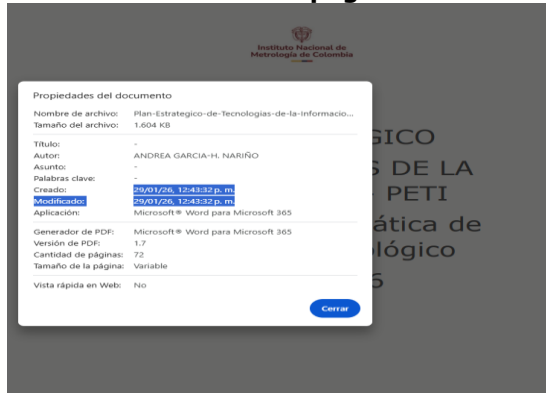
Imagen No. 4 – Pantallazo de la publicación del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP en la página web del INM



6.1.5. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI

Se validó la publicación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI, el 29 de enero de 2026, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/Plan-Estrategico-de-Tecnologias-de-la-Informacion-PETI-2026-V1.pdf>, como se muestra en la imagen 5.

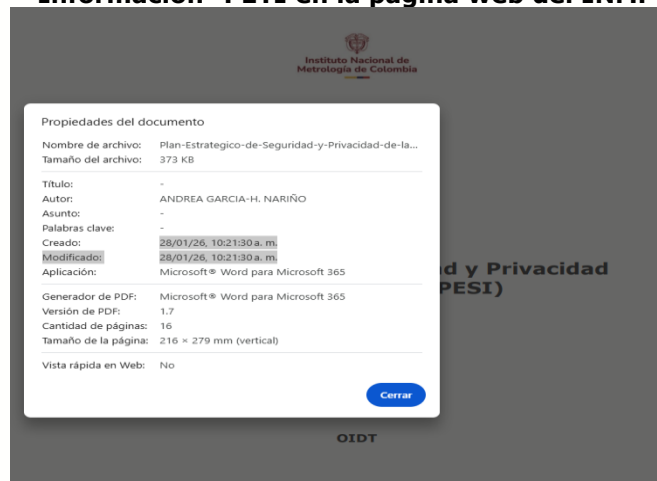
Imagen No. 5 – Pantallazo de la Publicación Plan Estratégico de Tecnología de la Información- PETI en la página web del INM.



6.1.6. Plan de seguridad y privacidad de la información

Se validó la publicación del Plan de seguridad y privacidad de la información el 28 de enero de 2026, en el siguiente link <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/Plan-Estrategico-de-Seguridad-y-Privacidad-de-la-Informacion-PESI-V1.pdf>, como se muestra en la imagen 6.

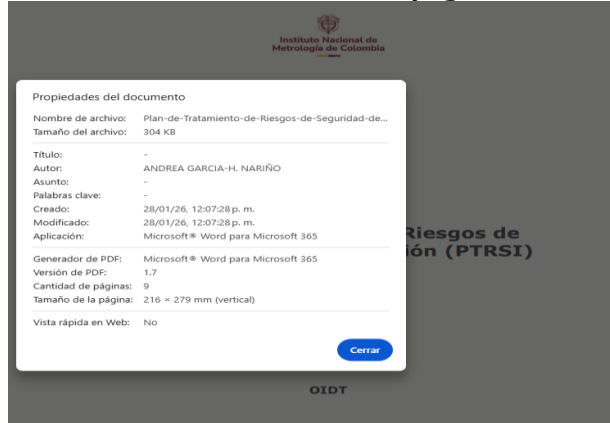
Imagen No. 6 – Pantallazo de la Publicación Plan Estratégico de Tecnología de la Información- PETI en la página web del INM.



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

Se validó la publicación del Plan de tratamiento de riesgos y seguridad de la información el 28 de enero de 2026, en el siguiente link: <https://inm.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/Plan-de-Tratamiento-de-Riesgos-de-Seguridad-de-la-Informacion-PTRSI-V1.pdf>, como se muestra en la imagen 7.

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



6.4. Tabla de trabajo

Tabla No. 1. Integración de planes institucionales con el Plan de Acción Anual 2026.

Plan	Integración en el PAA	Tipo de integración	Observación y/o recomendación
PINAR	Sí	Actividad Asociada	Seguimiento basado en la elaboración de informes. Se recomienda incorporar en los informes el aporte de la gestión documental al logro de los objetivos institucionales.
PAA Plan Anual de Adquisiciones.	Sí	Explicita	El seguimiento se realiza al cumplimiento del Plan Anual de Adquisiciones. Se recomienda medir no solo el cumplimiento de las compras planificadas, sino también su impacto en los objetivos institucionales, priorizando aquellas adquisiciones que generan valor estratégico y apoyando la toma de decisiones sobre planificación y asignación de recursos.
PAV	Sí	Explicita	Se recomienda definir indicadores para que la gestión de vacantes no solo cumpla un rol operativo, sino que también apoye la misión institucional del PAA.
PPRH	Sí	Explicita	Se sugiere incorporar un indicador que evalúe la cobertura y su impacto en el desempeño de las áreas.
PETH	Sí	Explicita	Se evidencia ausencia de indicadores de efectividad, lo cual limita la evaluación de resultados.
PIC	Sí	Actividad asociada	Se recomienda medir el porcentaje de servidores que aplican en su desempeño los conocimientos adquiridos, con el fin de evaluar la efectividad de los procesos de capacitación.
PBLI	Sí		Los indicadores actuales permiten verificar la ejecución de actividades, pero no miden el efecto de las acciones



Instituto Nacional de
Metrología de Colombia

		Actividad asociada	de bienestar sobre el ambiente laboral ni la productividad institucional.
SG-SST	Sí	Actividad asociada	El seguimiento se basa en el cumplimiento de actividades. Se sugiere medir entre otros aspectos, la reducción del índice de accidentalidad laboral, el ausentismo por causas de salud, la mejora en el clima organizacional y el nivel de apropiación de la cultura de autocuidado.
PTEP	Sí	Explicita	Se recomienda medir el nivel de apropiación del código de integridad y la cultura ética institucional.
PETI	Sí	Explicita	El seguimiento se basa en la ejecución de actividades. Se recomienda medir el porcentaje de iniciativas tecnológicas implementadas frente a la hoja de ruta del PETI, la reducción en los tiempos de ejecución de procesos, el nivel de interoperabilidad y la disminución de incidentes de seguridad informática.
PTRSI	Sí	Explicita	Los indicadores actuales miden el cumplimiento de actividades. Se sugiere medir el porcentaje de riesgos críticos mitigados, el tiempo de recuperación de servicios tecnológicos, el nivel de madurez del SGSI o el cumplimiento del MSPI, así como la reducción del riesgo residual en activos de información críticos, entre otros.
PPSI	Sí	Explicita	El enfoque está orientado a la ejecución de actividades. Se medir el nivel de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, la reducción del riesgo en activos críticos, los tiempos de respuesta ante incidentes, el nivel de capacitación en seguridad de la información y la disminución de incidentes o brechas de datos personales, entre otros.