

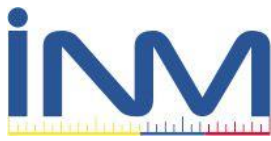
Instituto Nacional de Metrología  
de Colombia

**Plan Estratégico Institucional 2018**  
**Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano**  
**Instituto Nacional de Metrología**  
**Enero de 2018**  
**Bogotá D. C.**

Página 1 de 5

## Contenido

Introducción	4
1. Objetivos	5
2. Alcance	5
3. Gestión estratégica del Recurso Humano	5
3.1. Planeación	5
3.2. Ingreso	6
3.3. Desarrollo	6
3.4. Retiro	6
4. Anexos	6



## Introducción

En el marco de la Planeación Estratégica del Instituto Nacional de Metrología, orientada al cumplimiento de los objetivos que se encuentran alineados con el Plan Sectorial del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano, presenta el plan que busca desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.

En el plan estratégico se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para definir las acciones a realizar en tres procesos, así: Ingreso: que comprende los procesos de vinculación e inducción; Permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos; y el de Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación.

El Plan estratégico de Gestión del Talento Humano contiene un objetivo general, objetivos específicos, la política de talento humano y la gestión estratégica del recurso humano; todo esto con el fin de lograr las prácticas efectivas que, en el marco del direccionamiento estratégico, se propone la Dirección General del Instituto, así como la satisfacción de los funcionarios y la identidad plena con la organización.

## 1. Objetivos

### 1.1 Objetivo general

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios del Instituto Nacional de Metrología.

### 1.1 Objetivos específicos

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, teniendo en cuenta las necesidades del puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, que conduzca al logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, así como el clima laboral y los incentivos con el desarrollo del plan de bienestar.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Analizar los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los servidores del Instituto, que permita tomar decisiones en la administración de personal.

## 2. Alcance

El Plan Estratégico del Grupo de Gestión del Talento Humano, aplica para todas las áreas y funcionarios del Instituto Nacional de Metrología.

## 3. Gestión estratégica del recurso humano

La Gestión Estratégica debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la planeación, seguida del ingreso, desarrollo y retiro del personal.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen las siguientes actividades:

### 3.1 Planeación:

- Conocimiento normativo y del entorno.
- Gestión de la Información.
- Planeación Estratégica.
- Manual de Funciones y Competencias.
- Arreglo Institucional.

### 3.2 Ingreso:

- Provisión del empleo.
- Gestión de la información.
- Meritocracia.
- Gestión del desempeño.
- Conocimiento institucional.

### 3.3 Desarrollo:

- Conocimiento Institucional.
- Gestión de la información.
- Gestión del desempeño.
- Capacitación.
- Bienestar.
- Administración del talento humano.
- Clima organizacional y cambio cultural.
- Valores.
- Contratistas.
- Negociación colectiva.
- Gerencia Pública.

### 3.4 Retiro:

- Gestión de la información.
- Administración del talento humano.
- Desvinculación asistida.
- Gestión del conocimiento.

## 4. Anexos

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano – DAFP.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan Institucional de Capacitación (Inducción y reinducción).
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP.
- Plan de Evaluación de Desempeño.
- Plan de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional.

Elaboró: Martha Ximena Martínez V. /Esmeralda Barrera C.

Revisó: Aristides Candelario Dajer E.

Fecha: 2018-01-31

Aprobado: CIDA acta No. 04 del 06 de marzo de 2018