

# Plan Estratégico de Talento Humano 2019-2022

Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano

Instituto Nacional de Metrología

Enero de 2020

Bogotá D. C.



## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS .....	4
OBJETIVO GENERAL .....	4
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	4
MARCO NORMATIVO DEL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA .....	5
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL .....	7
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO .....	7
PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL.....	8
PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL INM.....	9
GENERALIDADES DEL EMPLEO EN EL INM .....	11
DIAGNÓSTICO .....	16

## INTRODUCCIÓN

Para alcanzar el éxito, es necesario ver la entidad como un todo en el que cada uno de los colaboradores, desde sus diferentes roles y cargos, crean todo un sistema conectado con el fin de producir un trabajo más eficiente.

Teniendo en cuenta que la sociedad moderna nos ha hecho personas más individualistas y más independientes, obliga a las empresas a coordinar con mayor eficiencia actividades y recursos, entre ellos el más importante, su gente.

Es por ello que el Grupo de Gestión de Talento Humano se enfoca dentro de este Plan Estratégico en potencializar las capacidades y talentos de cada uno de sus colaboradores, trabajar desde cada individuo en el desarrollo de sus competencias que consoliden su ser y aporten a la entidad en su progreso ascendente hacia la excelencia.

De acuerdo con los lineamientos dados en el documento Planeación de los Recursos Humanos de la Función Pública (2005), los Planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión del Grupo de Talento Humano, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los Planes que se formulen deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la organización <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública (2005) Planeación de los Recursos Humanos; Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá. Pp. 11.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Gestionar el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) y contribuir en el balance de vida laboral y vida familiar que le permita ser productivo y se comprometa con la entidad en la consecución de sus metas y objetivos institucionales.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Establecer actividades que fortalezcan y desarrollen el talento humano del INM y así contar con personas comprometidas y competentes.
2. Generar acciones para detectar y/o fortalecer habilidades y competencias dentro del marco de la cultura de mejora continua.
3. Generar acciones encaminadas a lograr un equilibrio emocional, físico y mental en pro de la entidad.

## MARCO NORMATIVO DEL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA

La gestión del talento humano en Colombia, para las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Poder Público, se encuentra asociado a la siguiente normativa:

- Constitución Política de Colombia, 1991.
- Decreto 1567 de 1998. “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. Artículo 33 Numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de bienestar social e incentivos – empleados y sus familias de acuerdo a la ley).
- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones” (la cual retoma los elementos dados por la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003).
- Ley 1064 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1712 de 2014, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- Ley 1811 de 2016. “Otorga incentivos para promover el uso de bicicleta en el territorio nacional”.
- Decreto 1499 de 2017. “Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

- Decreto 894 de 2017. “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
- Decreto que fija la escala salarial para cada vigencia.
- Decreto que fija escala de viáticos para cada vigencia.
- Circular 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Circular 001 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Consejo para la gestión y el desempeño institucional.

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

En primera instancia es necesario contextualizar la naturaleza del Instituto Nacional de Metrología INM para así vislumbrar la finalidad de Talento Humano. Por medio del CONPES 3446 se dio origen a la creación del INM lo cual se hizo realidad a través del Decreto 4175 de 2011 otorgándole las funciones que realizaba la Superintendencia de Industria y Comercio relacionadas con la metrología científica e industrial; por lo anterior, el INM es una Unidad Administrativa Especial de carácter técnico-científico y de investigación.

Para lograr nuestro direccionamiento estratégico y planear institucionalmente nuestro rumbo en el próximo cuatrienio, tomaremos en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Estratégico Sectorial en lo relacionado a Talento Humano.

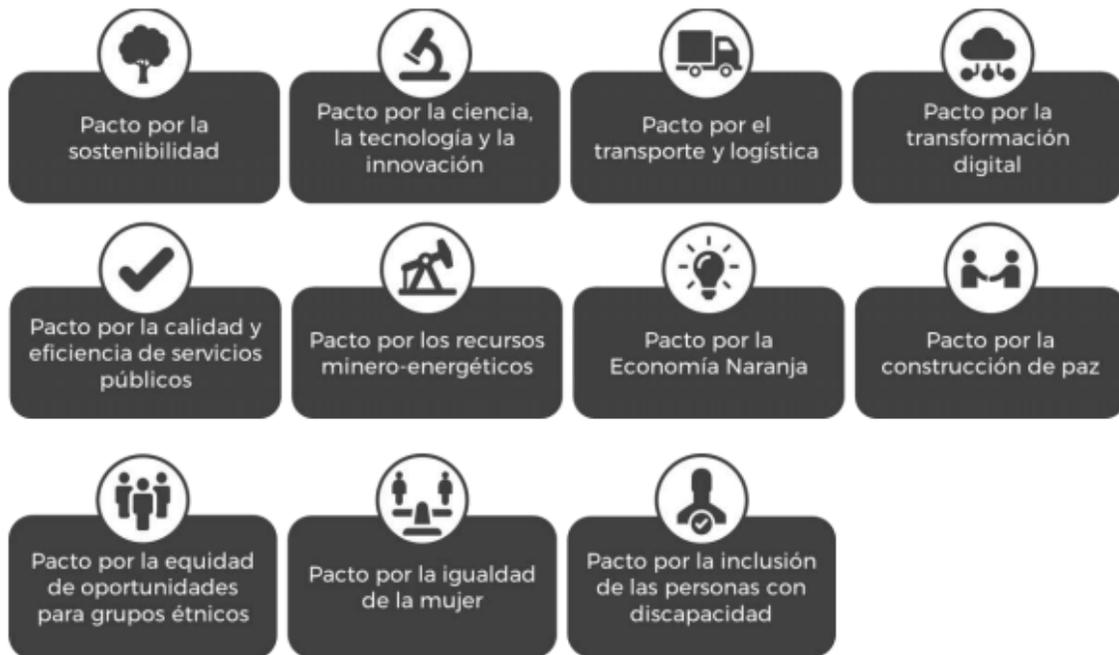
## PLAN NACIONAL DE DESARROLLO <sup>2</sup>

El PND 2018-2022 implica ponerse de acuerdo en un gran pacto en donde concurren las inversiones públicas y privadas y los esfuerzos de los diferentes niveles de gobierno para que, como Estado, se defina el conjunto de prioridades, que generarán la verdadera transformación. El Plan Nacional de Desarrollo no es la acción desarticulada de los diferentes ministerios y sectores que conforman el Gobierno. Sí es, en cambio, la creación de espacios de coordinación que permiten sumar esfuerzos, remar para el mismo lado y generar de esta manera el verdadero cambio social, dinamizar el crecimiento económico y alcanzar el mayor desarrollo del país y de sus regiones.

Este “Pacto por Colombia. Pacto por la equidad” está basado en la ecuación del bienestar: Legalidad + Emprendimiento = Equidad

---

<sup>2</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022– Pacto por Colombia. Pacto por la equidad.  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND/Bases%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%20%28c%20completo%29%202018-2022.pdf>



Por lo tanto los objetivos son posicionar la formación del talento humano como fuente de oferta de conocimientos y habilidades ocupacionales respondiendo a las necesidades del sector productivo, y en concordancia con la formación profesional a nivel internacional, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, así como generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuna e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad y el emprendimiento, al igual que se espera reducir la brecha de ingreso entre hombres y mujeres para que incluso sea menor que la registrada en promedio a nivel mundial.

## PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL

De 2019-2022, el Sector Comercio, Industria y Turismo contará con un Sistema de Gestión Pública encaminado a mejorar el desempeño del sector, fortaleciendo el pensamiento innovador, la pasión, el compromiso y el emprendimiento del capital humano siempre bajo las premisas que nos caracterizan de legalidad e integridad, con el fin de encaminarnos a la búsqueda de resultados que resuelvan las necesidades de nuestra población objeto que aporten a la transformación del país.

Se espera realizar a través de tres grandes ideas:

1. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento

Se deben propiciar espacios para el desarrollo y crecimiento del capital humano en habilidades blandas de acuerdo con las necesidades de cada entidad (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, compromiso).

## 2. Ruta del Servicio: Servicio a los ciudadanos

Se debe fortalecer la cultura del capital humano enfocada en el servicio, con convicción para satisfacer al ciudadano.

## 3. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos

Se quiere empresas familiarmente responsables con el fin de lograr entidades más apasionadas y personas más felices.

## 4. Transformación digital: Acceso efectivo a la información con ayuda de la tecnología.

Construir espacios para propiciar la innovación y generar eficiencia en los procesos internos y documentar los avances.

### PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL INM <sup>3</sup>

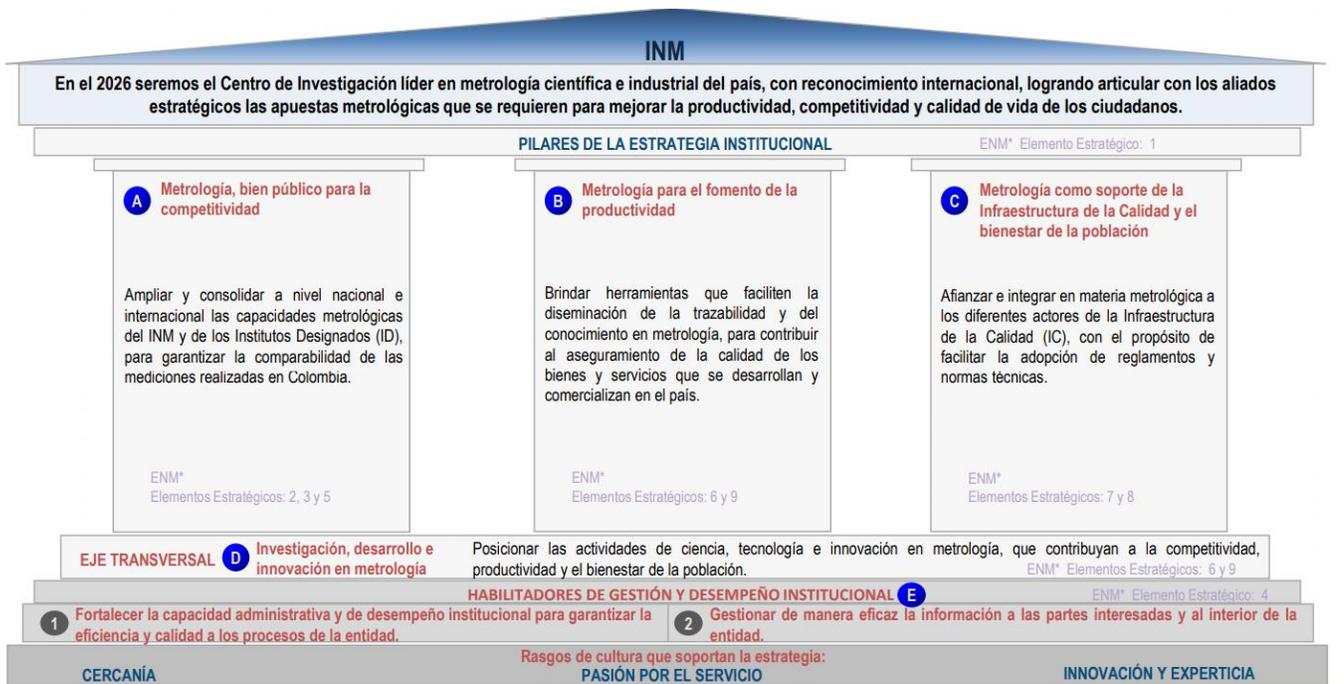
El Plan Estratégico Institucional para el cuatrienio 2019-2022 contempla el marco institucional de referencia a través de la identificación del propósito fundamental de la entidad, corresponde al cumplimiento de los compromisos señalados en las Bases del PND, documentos CONPES y lo previsto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De igual manera considera, entre otros elementos, los lineamientos generados en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, la planeación sectorial del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), y las funciones asignadas por medio de la normatividad vigente.

El Grupo de Gestión de Talento Humano dentro de la estructura del PEI es considerado como objetivo estratégico habilitador de gestión y desempeño institucional.

Estamos dirigidos a fortalecer la capacidad administrativa y de desempeño institucional para garantizar la eficiencia y calidad a los procesos, trabajando para proveer un Talento Humano con liderazgo y que cubra las necesidades de la entidad.

---

<sup>3</sup> <http://www.inm.gov.co>



## Misión

Coordinar la metrología científica e industrial, desarrollar actividades de ciencia, tecnología e innovación, asegurar la trazabilidad al Sistema Internacional de unidades (SI) y prestar servicios metroológicos contribuyendo a la confiabilidad de las mediciones, la productividad y competitividad de sectores productivos y el bienestar de los ciudadanos.

## Visión

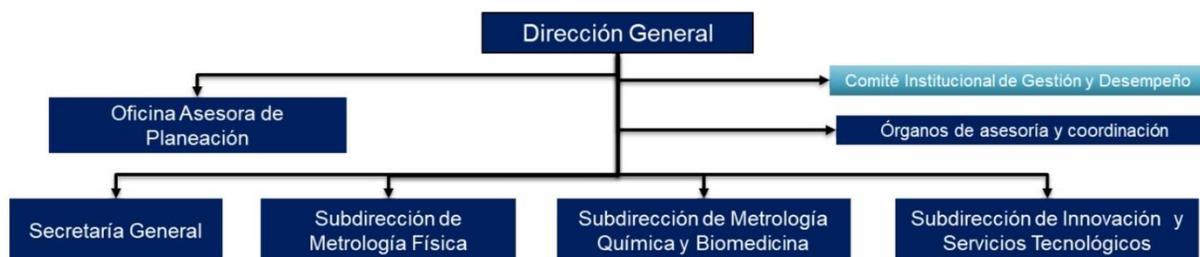
En el 2026 seremos el Centro de Investigación líder en metrología científica e industrial del país con reconocimiento internacional, logrando articular con los aliados estratégicos las apuestas metroológicas que se requieren para mejorar la productividad, competitividad y la calidad de vida de los ciudadanos.

## Valores del Código de Integridad INM

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO:** Asumo mi labor en pro del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los ciudadanos.
- **CONFIANZA:** Este valor, corresponde a la naturaleza de la entidad por cuanto mis actividades se encuentran dentro del marco del reconocimiento nacional e internacional, con la indudable seguridad que nuestros resultados garantizan el cumplimiento de condiciones de calidad, en beneficio de la comunidad. Por lo tanto, cada servidor tiene la misión de generar confianza en cada acto o labor que desempeñe.

### Organigrama



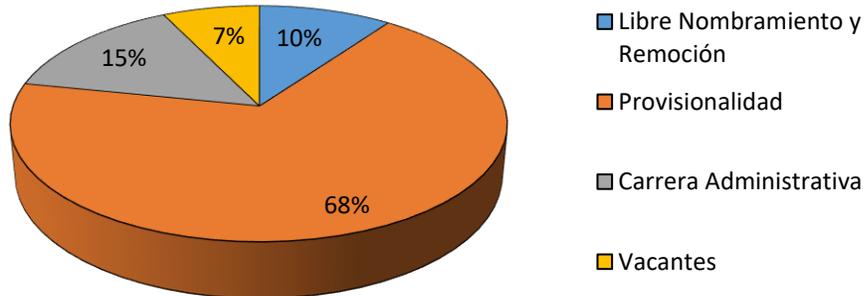
### GENERALIDADES DEL EMPLEO EN EL INM <sup>4</sup>

La planta actual es de 110 cargos distribuidos por su naturaleza así:

NATURALEZA DEL EMPLEO	No.
Libre Nombramiento y Remoción	11
Provisionalidad	75
Carrera Administrativa	16
Vacantes	8
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>110</b>

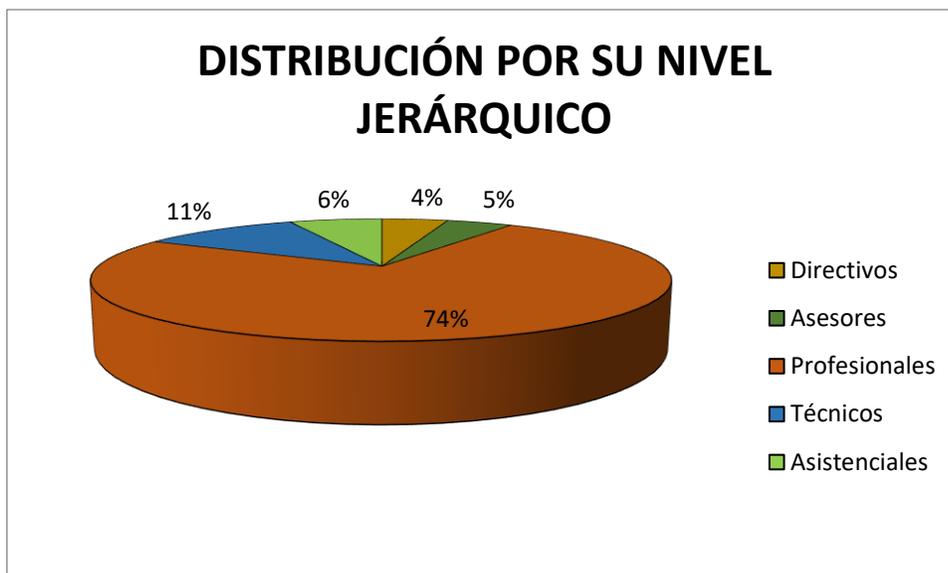
<sup>4</sup> Corte 27/01/2020

## DISTRIBUCIÓN SEGÚN NATURALEZA



De acuerdo a su nivel jerárquico la planta actual del INM se encuentra así:

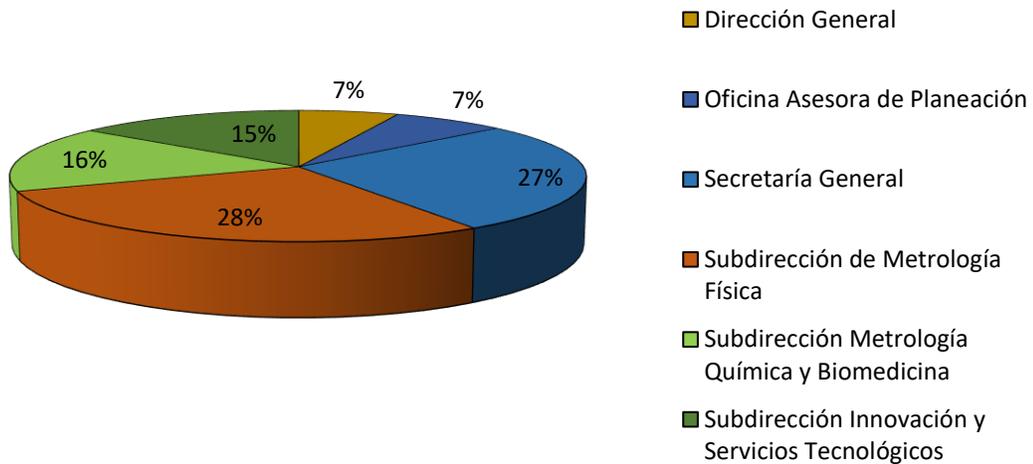
NIVEL JERÁRQUICO	No.
Directivos	6
Asesores	4
Profesionales	81
Técnicos	12
Asistenciales	7
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>110</b>



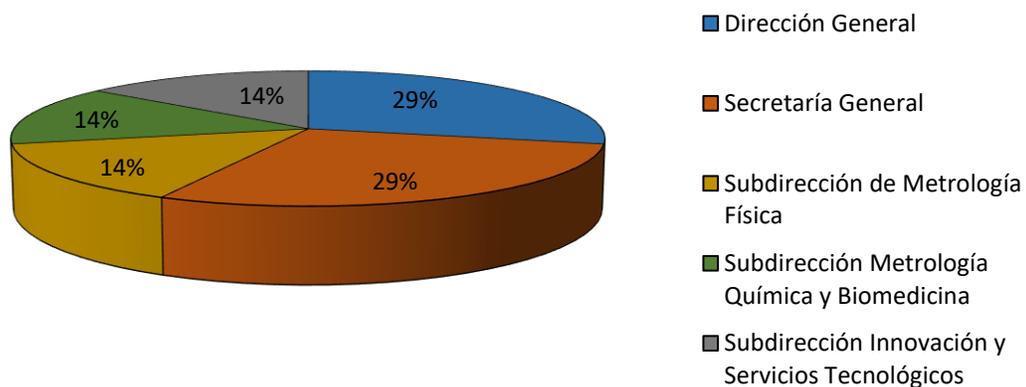
El peso por Dependencias es el siguiente:

DEPENDENCIA	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	Subdirección de Metrología Física	Subdirección Metrología Química y Biomedicina	Subdirección Innovación y Servicios Tecnológicos
Directivos	1	0	1	1	1	1
Asesores	4	1	0	0	0	0
Profesionales	0	7	23	27	12	12
Técnicos	0	0	5	2	4	1
Asistenciales	2	0	2	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>16</b>

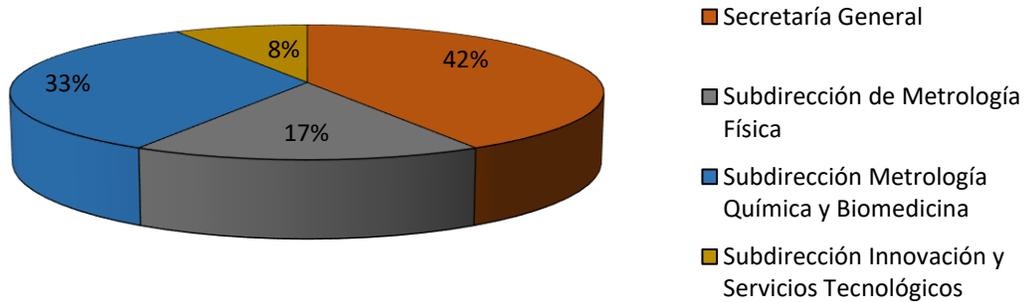
### TOTAL PLANTA



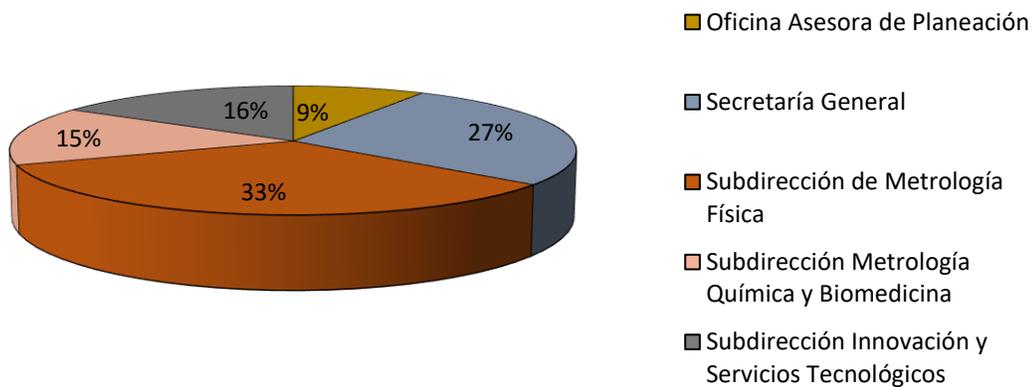
### Distribución Asistenciales

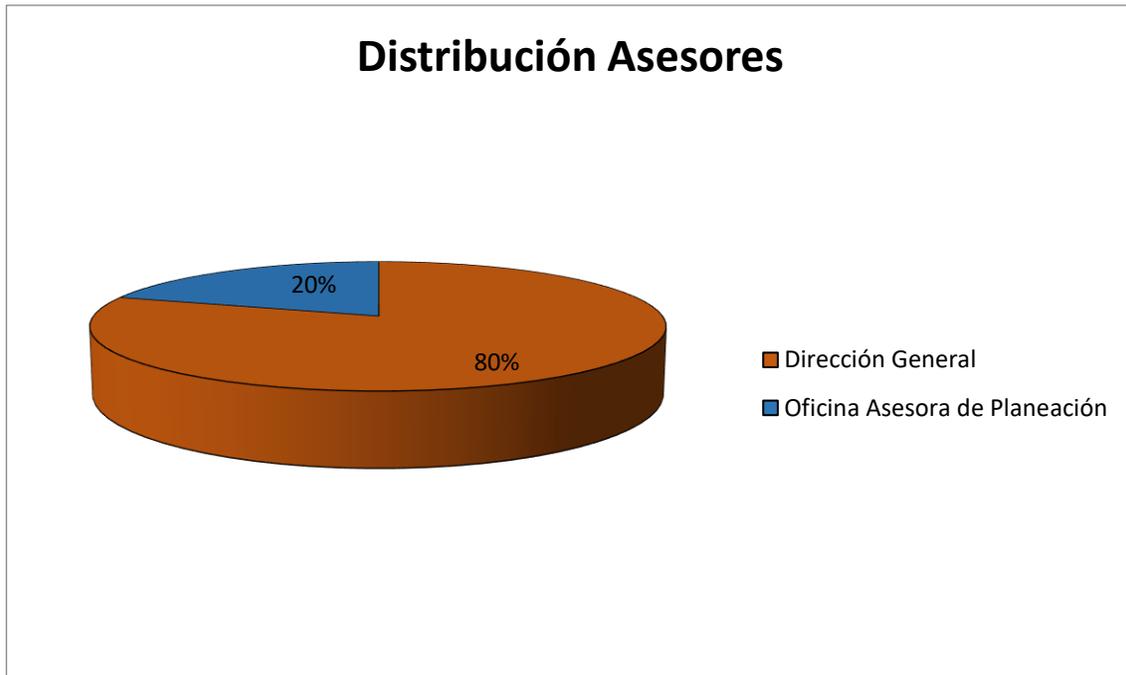


### Distribución Técnicos

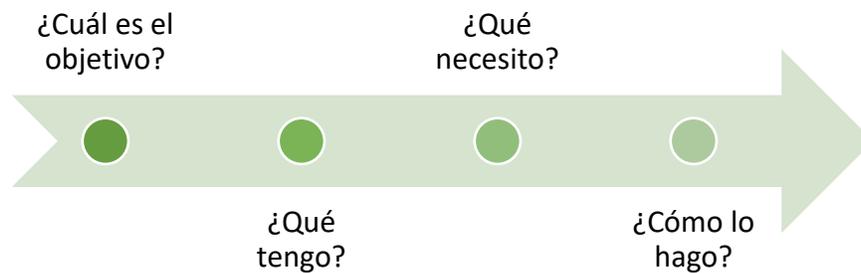


### Distribución Profesionales





## DIAGNÓSTICO



Fuente: Función Pública (2014)

¿Cuál es el Objetivo?: Disponer del Talento Humano con liderazgo que cubra las necesidades de la entidad.

¿Qué tengo?: Actualmente el Grupo de Gestión de Talento Humano gestiona los siguientes procedimientos:

<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>¿CÓMO SE MATERIALIZA?</b>
Selección y vinculación de personal	Plan Anual de Vacantes – PAV
Inducción y Reinducción Laboral	Plan Institucional de Capacitación – PIC
Evaluación de Desempeño	Evaluación de desempeño y Acuerdos de Gestión
Bienestar Laboral e Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos – PBL
Trámite de comisiones nacionales e internacionales	Acto Administrativo
Nómina	Nómina y Compensación
Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación – PIC
Desvinculación Laboral	Plan Anual de Previsión - PAP
Determinación del origen y el reporte de las enfermedades laborales u ocupacionales	Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
Reporte e investigación de incidentes y accidentes laborales	Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
Selección, uso, mantenimiento, reposición y disposición final de elementos de protección personal y dotación	Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles	Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
Procedimiento de evaluaciones médicas ocupacionales	Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
Solicitud y formalización de practicantes y/o judicantes Ad-Honorem	Acto administrativo
Sistema de Información y Gestión del Empleo Público	Monitoreo SIGEP

¿Qué necesito?:

“Es indispensable generar las condiciones que posibiliten la mejora de la estructura operativa de la entidad en términos de la ampliación de planta de personal y la reestructuración de las áreas (oficinas) y grupos de trabajo. Lo anterior, asegurando la continuidad del talento humano e implementando una política de gestión del conocimiento, todo esto con el fin de asegurar la eficiente prestación de servicios”<sup>5</sup>

Ahora bien, teniendo en cuenta las necesidades de la entidad de contar con profesionales con las mejores capacidades técnicas para desarrollar actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, considerando el reconocimiento como Centro de Investigación por parte de Colciencias, se plantea la necesidad de contar con una estrategia de vinculación de personal con Maestría y Doctorado. En este

<sup>5</sup> MinCIT, INM, PTB. Estrategia Nacional de Metrología. 2018

sentido, considerando lo previsto en el Documento CONPES 3957 de 2019 de la Política Nacional de Laboratorios, donde establece que se diseñará y realizará un diagnóstico de la situación del talento humano de acuerdo con los objetivos misionales del Instituto Nacional de Metrología.

Aunado a lo expuesto, otro importante factor está atado a la asignación de recursos para talento humano de tal manera que se permita el desarrollo competitivo del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

¿Cómo lo hago?:

INICIATIVA	PLAN A INTERVENIR	METAS			
		AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Disponer del Talento Humano con liderazgo que cubra las necesidades de la entidad.	Plan Institucional de Capacitación - PIC.	25%	25%	25%	25%
	Plan de Bienestar e Incentivos - PBL.	25%	25%	25%	25%
	Plan Anual de Vacantes - PAV.	15%	25%	25%	35%
	Evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.	25%	25%	25%	25%
	Plan de Previsión de Vacantes - PPV.	24%	24%	24%	24%
Promover la sostenibilidad ambiental, la seguridad y salud en el trabajo.	Plan de Trabajo Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	25%	25%	25%	25%
Mejorar la articulación de los procesos mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.	Implementación de herramientas informáticas para la gestión de nómina y talento humano.	40%	20%	20%	20%
Establecer un plan de trabajo que garantice el registro, actualización y seguimiento de todos los ítems del aplicativo SIGEP (Hojas de Vida, Vinculación, Desvinculación, Estructura Organizacional, Contratos y Declaración de Bienes y Rentas).	Monitoreo SIGEP.	25%	25%	25%	25%

Secretaría General - Grupo de Gestión de Talento Humano  
Aprobó: CIGD – Acta No. 01 del 29 de enero de 2020.