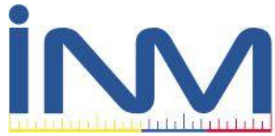


Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2015

SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C, noviembre 2014.



Contenido

NUESTRA ENTIDAD	3
Misión 3	
Visión 3	
Objetivo	3
VALORES INSTITUCIONALES	3
INTRODUCCIÓN.....	7
JUSTIFICACIÓN.....	8
1. OBJETIVO GENERAL.....	10
2.1 Objetivos específicos	10
2. BENEFICIARIOS.....	11
3. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	11
4. OBLIGACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA.....	11
5. PERIODICIDAD	11
6. FINANCIAMIENTO.....	11
7. CONTENIDO DEL PLAN	12
8. OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO	12
9. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	13
10.1 Clima, cultura y competitividad.....	13
10.2. Incentivos.....	14
10.3. Preparación a los Prepensionados.....	17
10.4. Subprograma de Asistencia Educativa	18
11. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	18
11.1. Seguridad Social Integral	18
11.2. Actividades Deportivas	18
11.3. Actividades Recreativas:	19
11.4 Actividades Culturales	19
12. ÁREA SOCIAL.	19
CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2015.....	21

“El tiempo libre posibilita el florecimiento del espíritu creativo, mientras que las agendas demasiado estrictas, por el contrario, lo sofocan.” Daniel Goleman.

NUESTRA ENTIDAD

Misión

Coordinar en el territorio nacional la metrología científica e industrial y ejecutar actividades que permitan la innovación y soporten el desarrollo económico, científico y tecnológico del país.

Visión

En el 2020 seremos el centro de investigación, desarrollo e innovación líder en materia Metrológica en Colombia, con proyección internacional y capacidades de medición reconocidas, actuando con responsabilidad social.

Objetivo

La coordinación nacional de la metrología científica e industrial, y la ejecución de actividades que permitan la innovación y soporten el desarrollo económico, científico y tecnológico del país, mediante la investigación, la prestación de servicios metrológicos, el apoyo a las actividades de control metrológico y la diseminación de mediciones trazables al Sistema Internacional de unidades (SI).

VALORES INSTITUCIONALES

Los valores expresados en el Código de Ética y Buen Gobierno, constituyen la expresión y sentir institucional, que son compartidos por todo el personal, valores que no son negociables y deben observarse en forma transversal en todas las gestiones y actividades que adelanten los trabajadores en sus diferentes procesos.

De esta manera el comportamiento ético de los funcionarios del Instituto Nacional de Metrología se expresa y se fundamenta a través del siguiente decálogo de valores institucionales:

COMPROMISO: El Director del Instituto Nacional de Metrología y su equipo directivo se comprometen a orientar sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la visión y la misión institucional.

Para el efecto las actuaciones y esfuerzos institucionales se dirigen al cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas al INM desarrollando lo previsto por la Constitución Política en cuanto a los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, puestos al servicio del interés general, buscando que los funcionarios vayan más allá de cumplir con una norma,

una ley, reglamento u obligación, poniendo a disposición de la institución todas sus capacidades actitudes, conocimientos y habilidades, de acuerdo a su propia convicción y voluntad.

Este valor tiene diferentes expresiones en el servicio público, sin embargo para fines prácticos y de orientación se citan algunas pautas concretas, sin pretender que con ello se limite el campo de acción y significado.

Respecto al compromiso, se espera que los funcionarios del Instituto Nacional de Metrología tengan sentido de pertenencia y por voluntad propia pongan a disposición de la entidad, todo su conocimiento, iniciativas, habilidades y creatividad para alcanzar las metas individuales e institucionales.

Son requisitos del compromiso la autorregulación, autocontrol y disciplina, por lo tanto se excluyen controles de tipo coercitivo.

HONESTIDAD: Es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia el prójimo, que junto a la justicia, exige en dar a cada quien lo que le es debido. El funcionario del INM declarará todo interés privado que tenga respecto de las labores del oficio y hará lo necesario para evitar que los conflictos personales deterioren el interés público.

La persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo; no pretende jamás aprovecharse de la confianza, la inocencia o la ignorancia de otros. Es en pocas palabras realizar el trabajo con dignidad, honradez y decoro.

El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

RESPECTO: Manifestaciones de consideración y tolerancia hacia los demás en beneficio de un buen clima organizacional. El Respeto es el reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad, con dignidad, el cual exige un trato atento en condiciones de equidad y justicia.

El valor del respeto, se manifiesta a través de la relación, comunicación y convivencia que surge entre los diferentes grupos de trabajo en el Instituto Nacional de Metrología y el trato con los usuarios en el cumplimiento del servicio. Este valor tiene diferentes expresiones en el servicio público, sin embargo para fines prácticos y de orientación se citan algunas pautas concretas, sin pretender que con ello se limite el campo de acción y significado de respeto.

El punto de partida para fortalecer este valor será el Auto respeto que cada funcionario debe tener por sí mismo.

Los funcionarios y servidores del Instituto Nacional de Metrología observarán el respeto a todos los ciudadanos y atenderán sus inquietudes y solicitudes sin ningún tipo de

discriminación en virtud de factores físicos, clase social, el color, la raza, la religión, sexo o estatus.

Aceptar la individualidad y la diferencia que existe entre los diferentes funcionarios con el fin de construir un consenso que facilite la convivencia y la comunicación.

La alta dirección y los líderes de los procesos deben promover en la Institución, el valor del respeto facilitando la expresión de pensamiento, criterios y el discernimiento.

Este valor se expresará además a través del respeto por los recursos físicos y financieros que el Estado pone a disposición de la institución y la responsabilidad y el respeto que se debe tener frente a los recursos del medio ambiente.

El trato cortés, los buenos modales, la tolerancia y el respeto por el buen nombre y reputación de los demás, son condiciones fundamentales para expresar el respeto a nivel organizacional y con los ciudadanos.

SOLIDARIDAD: En general, aquel sentimiento que lleva a las personas a apoyarse y ayudarse mutuamente. En filosofía se refiere a aquella relación humana en la que un ser basa su felicidad y por ende, la hace depender del grado de felicidad que sienten las demás personas.

Los servidores públicos deben ser solidarios en su trabajo, en el cumplimiento de sus funciones. La ayuda mutua crea el espíritu de cuerpo, pero no debe confundirse con la complicidad o el encubrimiento.

RESPONSABILIDAD: Capacidad de asumir las consecuencias que se deriven de los actos que realizan o ejecutan en cumplimiento de las funciones como servidor público.

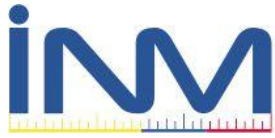
El valor de la Responsabilidad, se manifiesta a través de múltiples expresiones en el cumplimiento del servicio público, a través de este valor confluyen una serie de comportamientos y principios éticos. La responsabilidad se expresa, a través del autocontrol y la disciplina de las tareas asignadas, que deben asumir todos los funcionarios del Instituto Nacional de Metrología, así como en:

- La forma de planear responsablemente el tiempo, las acciones y los recursos empleados en cada una de las actividades encomendadas.
- Asumir con responsabilidad las consecuencias que por error u omisión se puedan generar producto de las gestiones o actividades desempeñadas.
- La celeridad y eficiencia con que se actúe con acciones correctivas y preventivas frente a situaciones que pueden entorpecer la misión institucional.
- Antes de tomar decisiones estableciendo el impacto de las mismas sobre los usuarios y partes de interés.

JUSTICIA: Reconocer equitativamente lo que a cada uno le corresponde y le pertenece. Se refiere a la intención, la acción y los medios empleados para instaurar y preservar el orden dentro de una comunidad, al establecer una ordenación que permita y garantice la realización del bien común. Es actuar con equidad, tomar decisiones regidas por principios de igualdad y celeridad para buscar el beneficio general.

Sinónimo de equilibrio en el buen obrar, para que todas las personas puedan recibir lo que les corresponde sin discriminaciones y con sujeción a sus derechos y deberes.

LEALTAD: Actuar con fidelidad y sinceridad ante la institución y los compañeros de trabajo. La lealtad es un corresponder, una obligación que se tiene al haber obtenido algo provechoso. Es un compromiso a defender lo que creemos y en quien creemos. Por eso el concepto de la lealtad se da en temas como la Patria, el trabajo, la familia o la amistad. Cuando algo o alguien nos han dado algo bueno, le debemos mucho más que agradecimiento. El servidor público responderá por la confianza que han depositado en él y no utilizará de mala manera la información confidencial.

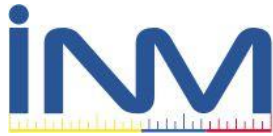


Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Nacional de Metrología, está orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y la de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

Nuestro Plan de Bienestar Laboral, se deriva de una concepción integral del ser humano en la que se parte del propósito de identificar y atender necesidades del funcionario relativas a la cultura de la organización, al estado del clima organizacional y los cambios realizados, a los aspectos educativos, de recreación, a su salud y la de su familia, a la seguridad social y al afianzamiento de valores organizacionales, que faciliten el desarrollo de su potencial y generen un bienestar en el ámbito laboral que se produzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral para la productividad Institucional y en algunos aspectos del espacio extra laboral.



JUSTIFICACIÓN

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto, toda política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto 1567 de 1998.

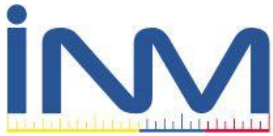
El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

El Instituto Nacional de Metrología, considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, así como el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, fortaleciendo la Misión Institucional ante la Ciudadanía que espera el mejor servicio del Instituto.

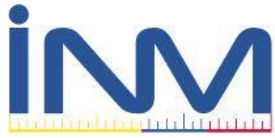
El fundamento legal del Plan es el siguiente:

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- El artículo 26 de la Ley 489 de 1998, establece: *“El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación*



del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”

- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
- Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los panes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002: Disponen que es un derecho *participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*
- Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*
- El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, establece: *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.*



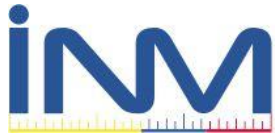
1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El Plan de Bienestar Laboral del Instituto Nacional de Metrología, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.

2.1 Objetivos específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus funciones.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios.
- Promover la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que favorezcan el desarrollo del potencial personal en los funcionarios, a generar actitudes propicias frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Entidad.



2. BENEFICIARIOS

Beneficiarios de las actividades de Estímulos e Incentivos

Los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Metrología, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social

Los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología y su núcleo familiar.

3. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el Grupo de Gestión del Talento Humano.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el Grupo de Gestión del Talento Humano.

4. OBLIGACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

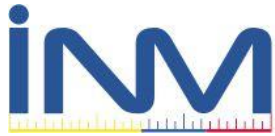
- ✓ Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Instituto Nacional de Metrología.

5. PERIODICIDAD

Anualmente el Grupo de Gestión del Talento Humano, con el apoyo del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, ejecutará y realizará seguimiento al Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

6. FINANCIAMIENTO

El financiamiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se realizará con recursos del Instituto Nacional de Metrología para la vigencia 2015, el cual corresponde a \$81.800.000



7. CONTENIDO DEL PLAN

El Plan de Bienestar Laboral, pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios de nuestra entidad, de forma integral en sus aspectos: biológico, psicosocial, espiritual y cultural, para la promoción y una atención integral al servidor y para su desempeño productivo, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos estará enmarcado dentro del área de calidad de vida laboral.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del funcionario, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

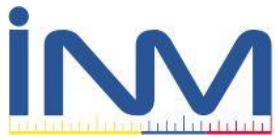
Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención:

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Clima, Cultura y Competitividad.	Seguridad Social Integral
Incentivos	Recreación, Cultura y Deporte
Preparación a los Prepensionados	

8. OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO

Los objetivos de las áreas de trabajo son:

- 1) Conseguir la participación de los funcionarios en los planes y programas del Instituto Nacional de Metrología.
- 2) Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios participantes.
- 3) Sensibilizar a la Dirección General de la entidad sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.



9. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito laboral las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del funcionario, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la entidad.

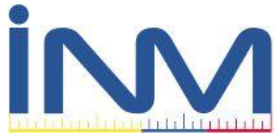
Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

1. Lograr la participación del funcionario en el desarrollo organizacional.
2. Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
3. Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
4. Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
5. Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de respeto, solidaridad y tolerancia.
6. Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
7. Participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

10.1 Clima, cultura y competitividad

La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones, ambiente de trabajo; por lo tanto, se mide la forma como es percibida la Entidad por los funcionarios y servidores.

Las características del sistema generan un determinado Clima Organizacional, el cual repercute sobre las motivaciones de sus miembros y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, entre otras, las cuales al ser conocidas pueden ser dirigidas al desarrollo de la misma Entidad.



Actividades sugeridas

- ✓ Diseño y ejecución del plan de Intervención.
- ✓ Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales.
- ✓ Talleres de Desarrollo Personal.
- ✓ Talleres de Calidad de Vida y Productividad Laboral.

10.2. Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.

Actividades sugeridas

- ✓ Emitir la Resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- ✓ Como política y mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las siguientes actividades de Incentivos para el 2015:

Mejor Funcionario de Carrera Administrativa y/o de Libre Nombramiento y Remoción:

- El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Tres (3) días de permiso remunerado.

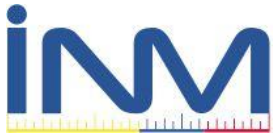
Mejor Funcionario de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico:

- El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado.

Mejores Equipos de Trabajo:

Primer puesto:

- El equipo recibe el incentivo pecuniario, por valor de seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.



Segundo puesto:

- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Tercer puesto:

- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Proceso para la selección de los mejores funcionarios:

En el mes de noviembre de 2015, la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano presentará al Comité Institucional de Desarrollo Administrativo la relación de los funcionarios que hayan obtenido más del 80% de ponderación, de conformidad con lo siguiente:

- a) Acreditar un tiempo de servicios en el Instituto no inferior a un año. Porcentaje de ponderación equivalente al veinticinco por ciento (25%).
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye como causal de exclusión del mismo. Porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (20%).
- c) Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme. Porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (20%).
- d) Acreditar el cumplimiento establecido del horario laboral de conformidad con la resolución No. 056 del 14 de marzo de 2013. Porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- e) Acreditar la participación en las actividades de capacitación, bienestar y sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, programadas por el Instituto. Porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- f) Acreditar la participación y cumplimiento de los elementos que desarrollan el sistema integrado de gestión, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- g) Hacer parte de las áreas donde se establezca algún tipo de Atención al Ciudadano, porcentaje de ponderación equivalente al cinco por ciento (5%).

El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo seleccionará como el mejor funcionario de carrera y de libre nombramiento y remoción a quienes hayan obtenido los más altos porcentajes y del resto de grupo seleccionará a los mejores funcionarios de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos.

De lo anterior, el Comité elaborará un acta que firmarán todos los miembros y será enviada

al Director del Instituto para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de noviembre del 2015.

Proceso para la selección de los Mejores Equipos de Trabajo:

El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluadores, para la selección de los mejores equipos de trabajo.

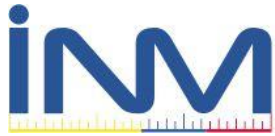
El equipo evaluador ejercerá las siguientes funciones:

- a. Establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.
- b. Evaluar los proyectos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:
 - Cumplimiento de objetivos.
 - Funcionamiento del Equipo de Trabajo.
 - Mejoramiento en la prestación del servicio.
 - El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- c. Evaluar y calificar los trabajos presentados con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo según lo establecido en el artículo 78° del Decreto 1227 de 2005.
- d. Asistir a la sustentación pública programada.
- e. Presentar informe debidamente firmado al Comité Institucional de Desarrollo Administrativo sobre los resultados de la evaluación.

Se surtirán las siguientes etapas para el proceso de selección:

- a. Divulgación de convocatoria para conformar Equipos de Trabajo y desarrollar los proyectos.
- b. Inscripción de Equipos y proyectos, ante el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo a través del Grupo de Gestión de Talento Humano.

Los proyectos serán revisados por el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo para corroborar el cumplimiento de requisitos. Aquellos que cumplan las condiciones ya descritas serán inscritos formalmente y remitidos al equipo evaluador, identificando los siguientes aspectos:



- Nombre del Proyecto.
 - Relación de los integrantes del proyecto.
 - Nombre líder del proyecto.
 - Correo electrónico del líder.
- c. Comunicación de aceptación del proyecto por parte del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo.
- d. Sustentación pública ante los empleados de la entidad y del equipo evaluador.
- e. Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del equipo evaluador, en estricto orden de mérito.
- f. Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores.

En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.

Con el acta del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo y el informe de resultados elaborado por el equipo evaluador, el Director del Instituto mediante acto administrativo formalizará la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de noviembre del 2015.

El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo, al equipo de trabajo seleccionado.

10.3. Preparación a los Pre pensionados.

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas a facilitar un espacio de reflexión, apoyo y conocimiento que permita a los colaboradores, liberar emociones generadas por la pérdida del vínculo laboral, esto con el fin de orientar el sentido de vida ante el proceso de pensión y construir opciones a futuro que permitan una adaptación efectiva ante los cambios relacionados con la nueva etapa de pensionado, de manera que esta sea lo menos traumática posible para ellos y para quienes permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación.

Actividades Sugeridas:

Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

- ✓ Realizar un taller de reflexión, con el acompañamiento de un familiar apoyado en estrategias de educación experiencial.

- ✓ Acompañamiento a los funcionarios que se encuentren en un lapso de tres (3) años para cumplir requisitos de pensión, en el control de los documentos pendientes para ser efectivo este derecho.

10.4. Subprograma de Asistencia Educativa

Hacen parte de ésta área los recursos suministrados para estudios de pregrado y postgrado. Serán beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial y los de libre nombramiento y remoción.

11. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- ✓ Gestionar los procesos de afiliación y trámites que garantizan el acceso a estos servicios.
- ✓ Velar por la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen a los funcionarios y su familia.

11.1. Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios:

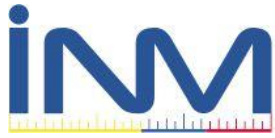
- ✓ Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los colaboradores del Instituto.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Semana de la salud.

11.2. Actividades Deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera, esta



actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Realización de la Tercera Jornada Deportiva INM, donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas como por ejemplo: Rana, ajedrez, voleibol, futbol, mini tejo, baloncesto, bolos, natación y/o tenis de mesa.
- ✓ Olimpiadas Intersectoriales, donde podrán interactuar los funcionarios de las diferentes entidades adscritas al Mincit.

11.3. Actividades Recreativas:

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Vacaciones recreativas para los hijos (niños) de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 a 12 años.
- ✓ Salida a campo mediante la estrategia de juego paintball para los padres (funcionarios) y los hijos (adolescentes) de los funcionarios con edades comprendidas entre los 13 a 17 años.
- ✓ Integración Familiar.

11.4 Actividades Culturales

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Actividad de Metrología Infantil para niños en edades comprendidas entre los 5 y 12 años.

12. ÁREA SOCIAL.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer

nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En el Instituto Nacional de Metrología, se gestionará el desarrollo de actividades para la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, así: día del padre, día de la madre, cumpleaños, despedidas, día del amor y la amistad, halloween, día de las secretarias, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del funcionario público, novenas etc.

**CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS
2015**

ÁREA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	FECHA EJECUCIÓN
INCENTIVOS	Según elección realizada mediante actos administrativos No. DG 224 y DG 225 del 28 de noviembre de 2014.	durante el periodo anual
DESVINCULACION LABORAL.	Taller para prepensionados con un familiar. Acompañamiento Jurídico.	segunda semana de mayo segunda semana de junio
ACTIVIDADES RECREATIVAS	Vacaciones Recreativas	segunda semana de diciembre
	Herramienta Juego Paintball	primer semana de octubre
	Integración Familiar	primera semana de diciembre
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	III Jornada Deportiva	cuarta semana de mayo
	Olimpiadas Interinstitucionales.	abril a julio
ACTIVIDADES CULTURALES	Metrología Infantil II	cuarta semana de junio
SEGRURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Semana de la Salud.	segunda semana de agosto
CLIMA, CULTURA, COMPETITIVIDAD Y SOCIAL	Intervención resultados encuesta de clima y cultura organizacional	abril a mayo
	Taller Desarrollo Personal	segunda semana de mayo y segunda semana de junio.
	Taller Calidad de Vida y Productividad Laboral	cuarta semana de abril y última semana de octubre
PRESUPUESTO TOTAL		\$81.800.000

Elaboró: Sofía Margarita Dajud V./Martha Ximena Martínez V.
Revisó: Ana Maria Reyes.