

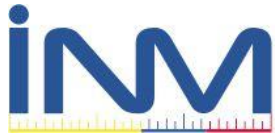
Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

SECRETARÍA GENERAL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

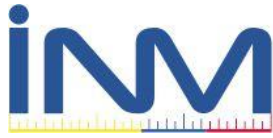
PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2014

BOGOTÁ D.C, Diciembre 2013.



Contenido

NUESTRA ENTIDAD	3
Misión.....	3
Visión	3
Objetivo.....	3
VALORES INSTITUCIONALES	3
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. JUSTIFICACIÓN.....	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	6
3.1 Objetivos específicos.....	7
4. CONTENIDO DEL PLAN	7
5. OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO	8
6. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
6.1. Clima, cultura y competitividad	8
6.2. Plan de incentivos	9
6.3. Desvinculación Laboral asistida	10
7. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	10
7.1. Seguridad Social Integral	10
7.2. Actividades Deportivas	11
7.3. Actividades Recreativas	11
7.4 Actividades Culturales	11
8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (LEY 15- 62 DEL 2012)	12
9. ÁREA SOCIAL.....	12



“La inteligencia emocional, permite más consciencia de nuestras propias emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que se soportan en el trabajo; así como acentuar la capacidad de trabajar en equipo, y adoptar una actitud empática y social, que brindan las posibilidades de desarrollo social.” **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 Metroológica 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 metroológicos, el apoyo a las actividades de control metroológico 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.

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral 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 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 y en algunos aspectos del espacio extra laboral.

2. 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 No. 1567 de 1998.

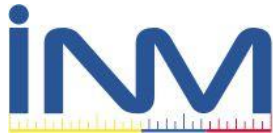
El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de 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.

3. 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.

3.1. 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.

4. CONTENIDO DEL PLAN

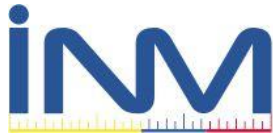
El Plan de Bienestar Laboral, pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios de nuestra entidad, de forma integral en sus aspectos: biológico, psicosocial, espiritual y cultural, para la promoción y una atención integral al servidor y para su desempeño productivo, el programa de Bienestar Laboral está 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	AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Clima, Cultura y Competitividad.	Seguridad Social Integral
Incentivos	Recreación, Cultura y Deporte
Desvinculación Laboral asistida	Salud Ocupacional
Educación Formal.	



5. 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 de la entidad sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

6. 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.

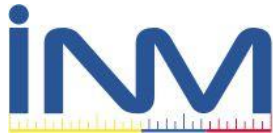
La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la entidad.

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, tolerancia.
6. Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
7. Participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
8. Evaluación de las competencias Laborales a los servidores.

6.1. 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

- ✓ Medición del clima y cultura organizacional.
- ✓ Diseño del plan de Intervención.
- ✓ Talleres de Comunicación Asertiva.
- ✓ Actividad Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales.
- ✓ Talleres de Calidad de Vida y Productividad Laboral.

6.2. Plan de 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.

Actividades sugeridas

- ✓ Emitir la Resolución designando al mejor funcionario de la entidad y los mejores funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, previa elección por parte del Comité de Capacitación, Bienestar Laboral e Incentivos.
- ✓ Reconocimiento a través de los medios internos de comunicación del Instituto, al mejor funcionario de la entidad y los mejores funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial.

CRITERIOS PARA LA ESCOGENCIA:

Para asignar los incentivos, se seleccionarán a los funcionarios con desempeño en nivel sobresaliente que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Acreditar un tiempo de servicios en el Instituto Nacional de Metrología no inferior a un año porcentaje de ponderación equivalente al treinta por ciento (30%).
- 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, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- e. Acredita la participación a las actividades de capacitación, bienestar y salud ocupacional, programadas por el Instituto Nacional de Metrología, porcentaje de ponderación equivalente

al diez por ciento (10%).

- f. Acreditar la participación y cumplimiento de los elementos que desarrollan el sistema de gestión integral, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).

6.3. Desvinculación Laboral asistida

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 talleres de reflexión y autoconocimiento apoyados en estrategias de educación experiencial, en temas de: Motivación al cambio, salud y nutrición, tiempo libre, de regreso a casa (Familia).
- ✓ 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.

6.4. 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.

7. 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.

7.1. 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:

- ✓ Actividad semana de la salud y la seguridad en el trabajo.

7.2. 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 las Segundas Olimpiadas Deportivas INM, donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas como: Rana, ajedrez, voleibol, futbol, baloncesto, bolos, natación y/o tenis de mesa.

7.3. 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 y adolescentes) de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 y 17 años en los meses de junio y diciembre.
- ✓ Caminata ecológica para los funcionarios.

7.4 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:

- ✓ Recorrido a un museo de la Ciudad.
- ✓ Actividad de Metrología Infantil para niños en edades comprendidas entre los cinco (5) a doce años (12).

8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (LEY 15- 62 DEL 2012)

El Instituto Nacional de Metrología, está comprometido en mantener y mejorar el bienestar de todos sus colaboradores mediante el mejoramiento continuo en la identificación, evaluación y control de sus riesgos laborales, incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de una adecuada planeación e implementación de los programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y el adecuado funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, bajo el liderazgo de la Dirección, que asumirá la prevención como base importante en el desarrollo de las actividades cotidianas a nivel administrativo, misional y directivo, manteniendo una cultura de auto-cuidado, seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos, de acuerdo con las directrices corporativas y la legislación Colombiana vigente.

Este programa debe llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva.

La determinación de las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país las establece el Decreto 614 de marzo 14 de 1984, la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, decreto ley 1295 del 1994 y ley 15- 62 del 2012.

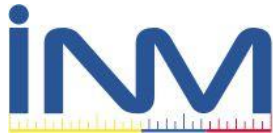
Actividades Sugeridas:

- ✓ Capacitación al Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- ✓ Capacitación a la Brigada de Emergencia.
- ✓ Diseñar e Implementar los indicadores de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Realización de pausas activas.
- ✓ Diseñar e Implementar los Procedimientos de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Realización de la Encuesta de Riesgos Psicosociales a los funcionarios del Instituto.
- ✓ Exámenes (medico salud ocupacional, laboratorio cuadro hemático, visiometría y audiometría).
- ✓ Simulacro de Evacuación.
- ✓ Talleres Estilos de Vida Saludables.
- ✓ Talleres en Prevención de Trastornos Refractivos.

9. 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 Nacional de la Metrología, 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, navidad niños, entre otros.



CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL

ÁREA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FECHA	SEGUIMIENTO
INCENTIVOS	Según elección de los funcionarios reconocidos.	\$ 4.500.000	Durante el periodo anual	
DESVINCULACION LABORAL.	Taller para pre pensionados	\$ 8.438.000	segunda semana de junio	
ACTIVIDADES RECREATIVAS	Vacaciones recreativas	\$ 25.165.000	Primera semana de julio y primera de diciembre	
	Caminata ecológica	\$ 4.280.000	Segunda semana de agosto	
ELEMENTOS DE BIENESTAR	Elementos de bienestar	\$ 3.000.000	Durante el periodo anual	
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Olimpiadas.	\$ 8.000.000	Cuarta semana de mayo	
	Participación en torneos externos.	\$ 1.000.000	Según programación externa.	
ACTIVIDAD CULTURAL	Actividad salida a un museo.	\$ 3.880.000	Segunda semana de julio	
	Actividad metrología infantil.	\$1.149.000	Última semana de abril	
SALUD OCUPACIONAL	Exámenes médicos.	\$ 7.227.000	Última semana de agosto	
	Actividad estilo de vida saludable.	\$ 858.660	Última semana de marzo, junio, septiembre y noviembre.	
CLIMA, CULTURA ORGANIZACIONAL	Aplicación encuesta de clima y cultura organizacional	\$11.274.120	Inicio primera semana de marzo	
	Actividad fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales.	\$1.475.640	Segunda semana de abril, segunda semana de julio y segunda semana de octubre.	
	Talleres de Comunicación Asertiva	\$4.043.520	Tercera semana de mayo, tercera semana de junio, tercera semana de julio y tercera semana agosto.	
	Taller desarrollo personal	\$ 4.336.317	Segunda semana de mayo y segunda semana de junio.	
	Calidad de vida y productividad laboral	\$ 12.859.300	Primera y tercera semana de marzo, cuarta semana de abril, cuarta semana de mayo, tercera semana de septiembre, última semana de octubre	
	Actividad lúdico pedagógica	\$ 26.513.443	Primera semana de diciembre	
TOTAL		\$ 128.000.000		

Elaboró: Sofía Margarita Dajud Vergara.
Revisó: Ana María Reyes Sanclemente.