

Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023

Secretaría General
Bogotá D.C

(2023-01-26)



CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	4
4. OBJETIVOS	9
5. BENEFICIARIOS	10
6. ETAPAS DEL PLAN DE TRABAJO	10
7. INTERVENCIÓN	11
8. PRESUPUESTO	15
9. CRONOGRAMA	16

1. INTRODUCCIÓN

La visión estratégica del INM es llegar a ser el Centro de Investigación líder en metrología científica e industrial del país, con reconocimiento internacional, logrando articular con los aliados estratégicos las apuestas metrológicas que se requieren para mejorar la productividad, competitividad y la calidad de vida de los ciudadanos.

El logro de este reto se fundamenta principalmente, en su talento humano, por tanto, es indispensable ofrecer un ambiente de trabajo en el que las personas se sientan valoradas, confortables y seguras. Las acciones que prevé el Instituto para garantizar este pilar es el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para el Instituto Nacional de Metrología tiene como objetivo propiciar un ambiente laboral positivo para los servidores y exaltar la labor que realizan, a través de diversos espacios y actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida y clima organizacional que se traduzcan en motivación, actitud de servicio, sentido de pertenencia y calidez humana para el cumplimiento efectivo de sus funciones.

El Grupo de Gestión del Talento Humano presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023 que consta de una descripción y análisis del marco normativo aplicable, el diagnóstico que recoge las conclusiones de las evaluaciones realizadas a la gestión del talento humano durante 2022 y el perfil sociodemográfico del equipo de trabajo; así como las dimensiones a trabajar y la descripción de las acciones puntuales con las que se busca cumplir los objetivos de bienestar laboral y reconocimiento dentro de la entidad. El plan se concreta en el listado de acciones, fechas y responsables que servirá de instrumento de seguimiento y control a su ejecución.

2. MARCO NORMATIVO

La formulación y ejecución del plan de bienestar laboral e incentivos se rige por las siguientes normas:

Constitución política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.

Ley 489 de 1998 (Artículo 26): Estímulos a los servidores públicos.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.

Ley 734 de 2002: En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que 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.

Ley 909 de 2004. Título 10: Sistemas de Estímulos.

Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Resolución No. 069 de 2019: Se establecen los parámetros para formular el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología

Guía de estímulos para los servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2018.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

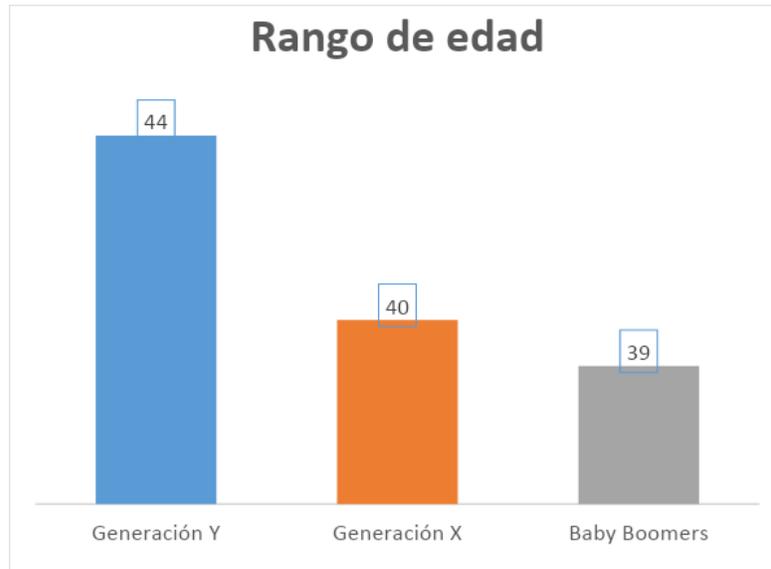
El diagnóstico de necesidades para la gestión de bienestar e incentivos en el Instituto recoge la información resultante de los procesos evaluativos en aplicación de la normatividad vigente: DAFP con la matriz de Gestión del Talento Humano; y la información propia de la entidad: perfil sociodemográfico y encuesta de percepción.

3.1. Perfil sociodemográfico del talento humano

El INM cierra el año 2021 con 123 servidores, la mayoría de ellos hombres:

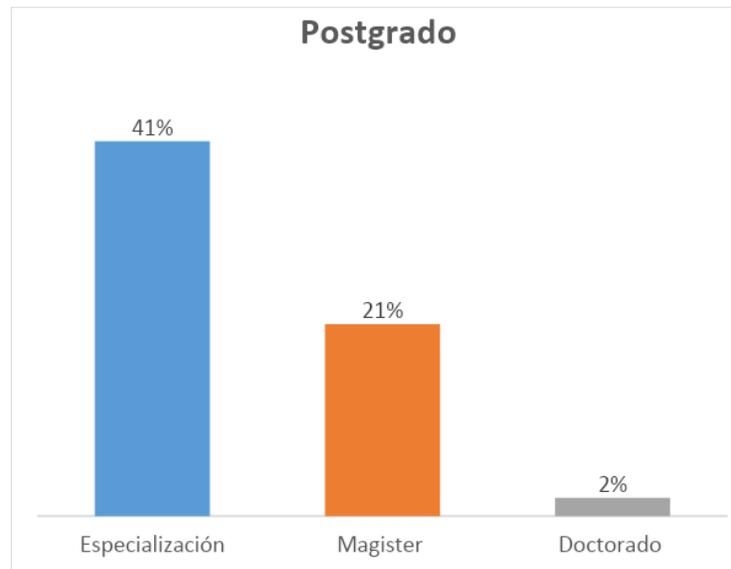


Respecto a la edad, la mayoría de los servidores se encuentran entre los 22 a 35 años de edad, sin embargo, considerando que los gustos y preferencias en la realización de todo tipo de actividad varían con la edad, es necesario analizar la composición etaria por categorías. En este caso, nos acogemos a la clasificación utilizada actualmente de manera popular que se refiere a baby boomers (entre 45 y 70 años), generación X (36 a 44 años) y generación Y (18 a 35 años):



En el Instituto conviven de manera equilibrada los tres grupos de población, lo cual representa un reto aún mayor para la oferta de servicios y actividades de bienestar laboral y reconocimiento de incentivos. Este dato es fundamental para entender las expectativas de los servidores; así como las maneras de percibir y entender la información, a fin de mejorar la calidad de la comunicación entre servidores y la difusión de los asuntos clave de la Dirección.

Según el máximo nivel educativo alcanzado, el 64% de la planta tiene formación de postgrado:



Encontramos también variables significativas como es que el 55% de la población es soltero/a y el 51% no tiene hijos.



3.2. Encuesta de percepción de planes

En cuanto a la Encuesta de Percepción realizada en la vigencia 2022, podemos concluir:

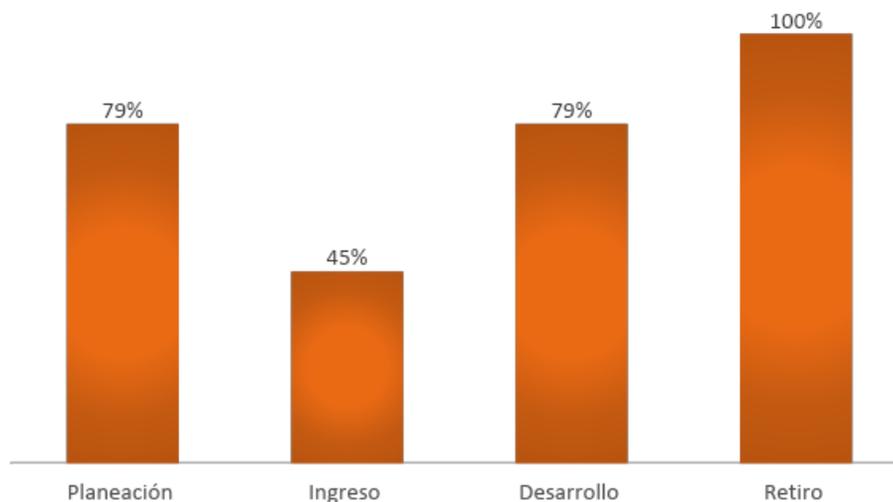
- No se cuenta con la voluntad de colaboración por parte de los servidores, solo 60 diligenciaron la encuesta.
- El 85% de los encuestados están de acuerdo con la implementación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y el 87% considera que está acorde a sus necesidades, presentándose algunas observaciones importantes como:
 - Aumentar el presupuesto.

- Incluir más productos en la plataforma de bienestar a la medida.
- Socializar más seguido los incentivos existentes.

3.3 Matriz Estratégica de Talento Humano

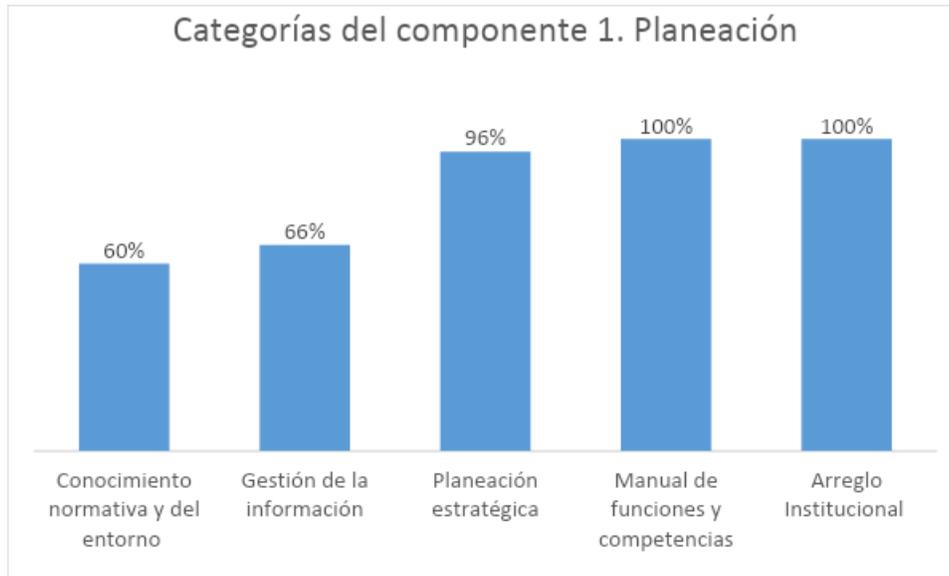
Como parte del diagnóstico que sirve de base para la formulación del plan de bienestar, es necesario que la entidad contemple las actividades de gestión mínimas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- para el componente de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, clima laboral, cambio organizacional, adaptación laboral, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programas de incentivos, trabajo en equipo, educación formal (primaria, secundaria y media, superior) y desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.

La autoevaluación de la vigencia 2022 dio como resultado una calificación total de 76.5%. Por componentes, la calificación es visible por las actividades de gestión en planeación, desarrollo y retiro, se debe trabajar arduamente en el componente de ingreso para obtener una mejora continua.

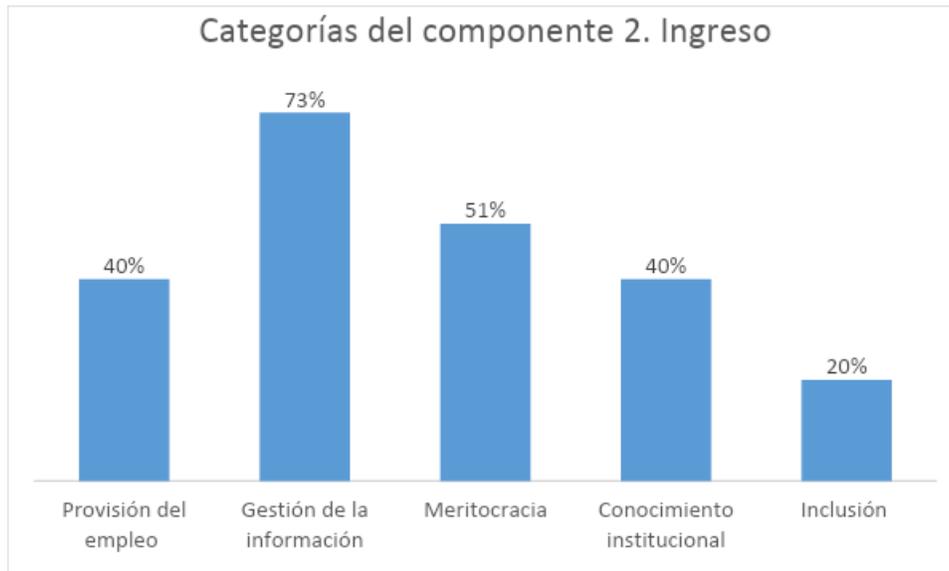


Analizando cada una de las categorías encontramos lo siguiente:

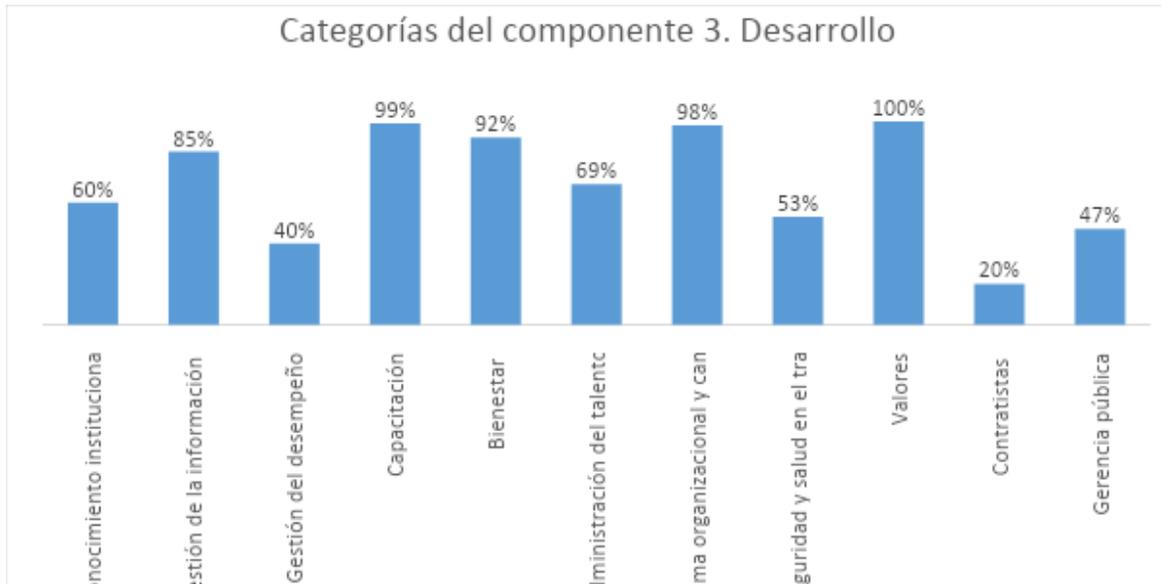
Planeación: Los ítems de intervención están relacionados con conocimiento normativo y del entorno y gestión de la información.



Ingreso: Los ítems de intervención están relacionados con provisión del empleo, gestión de la información meritocracia, gestión de la información, conocimiento institucional e inclusión.

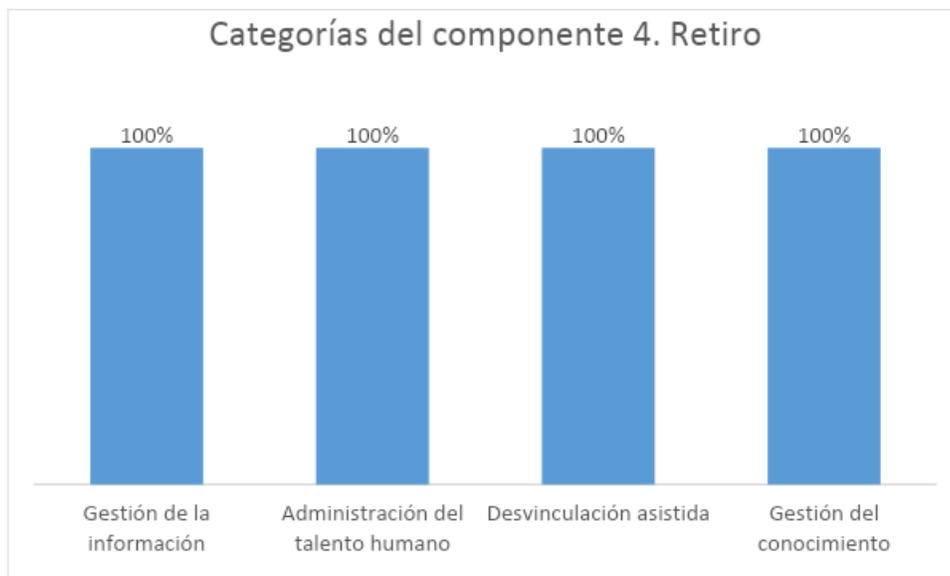


Desarrollo: Los ítems de intervención están relacionados con conocimiento institucional, gestión del desempeño, administración del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, contratistas y gerencia pública.



En lo referente a bienestar, el porcentaje es del 92%, lo que indica que en términos generales la entidad propende un ambiente laboral integral orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones, niveles de satisfacción y, nivel de vida de sus empleados y sus familias.

Retiro: No se encuentran ítems a mejorar.



4. OBJETIVOS

General:

Generar estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del INM y sus familias a través de actividades de esparcimiento, integración y formación desde el

SER, con el fin de aumentar la motivación, la actitud de servicio y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Específicos:

- Generar un esquema de incentivos y reconocimientos que fomente la orientación al logro y la actitud de servicio.
- Contribuir, a través de acciones basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, vocación, servicio público y confianza; en función de una cultura de servicio que genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

5. BENEFICIARIOS

Las actividades establecidas dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, están dirigidas a los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM y sus familias.

Las actividades relacionadas con incentivos están dirigidas a los servidores con derechos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad

6. ETAPAS DEL PLAN DE TRABAJO

Para la ejecución de actividades del presente plan de bienestar laboral e incentivos se deberán surtir las siguientes etapas:

6.1. Segmentación de personal

La percepción de que la oferta de servicios de bienestar es pertinente depende del grado en que las acciones desarrolladas satisfacen las expectativas de las personas, por tanto, el punto de partida es conocer las características de gustos y preferencias de los servidores, identificando grupos de servidores similares entre sí, y distintos de los demás. Esto permite definir estrategias diferenciadas para cada grupo, respondiendo de manera más personalizada.

6.2. Ejecución

La ejecución se refiere a la realización de actividades según el cronograma establecido, para lo que será necesario contar con:

- Contrato con la caja de compensación familiar como ejecutor de las actividades aquí contempladas y que se articulen con las acciones propias de reinversión a los servidores afiliados.
- Trabajo articulado con el área de comunicaciones para la generación y realización de actividades estratégicas comunicativas, piezas, medios y canales pertinentes según el perfil que se identifique a través del cuestionario de conocimiento del cliente interno. Incluye registro fotográfico y audiovisual en el cubrimiento de eventos y material de apoyo para su realización.

- Apoyo de expertos en diseño y realización de actividades lúdicas y desarrollo del talento humano que, junto con el Grupo de Gestión del Talento Humano, diseñen y desarrollen programas, tácticas y material de apoyo a este plan.
- Gestión con entidades y empresas que, sin costo adicional para la entidad, permitan mejorar la oferta de beneficios para los servidores.

Las actividades se ejecutarán, según la población objetivo, para la totalidad de servidores, para segmentos de servidores o de manera individual por necesidades especiales del servicio.

6.3. Seguimiento

Con base en el plan aprobado, se deberán realizar las siguientes actividades para garantizar el éxito en la ejecución:

- Definición del cronograma específico.
- Reunión semanal en el Grupo de Gestión del Talento Humano para control preventivo de hitos futuros, esto es, revisar las actividades programadas para la siguiente semana y acordar las acciones necesarias para garantizar su realización con responsables, fechas y alcances.
- Reunión mensual de informe de ejecución con el Secretario General, incluye la revisión de la programación del siguiente mes para efectuar los ajustes del caso.

Entre las formas de registro previstas se encuentran:

Registro de asistencia presencial y/o virtual. En el caso que la actividad se autorice realizar de forma presencial, todos los asistentes deben diligenciar el formato establecido para registrar su asistencia, de lo contrario, se hará gracias a las herramientas tecnológicas aplicadas; esto con el fin de tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

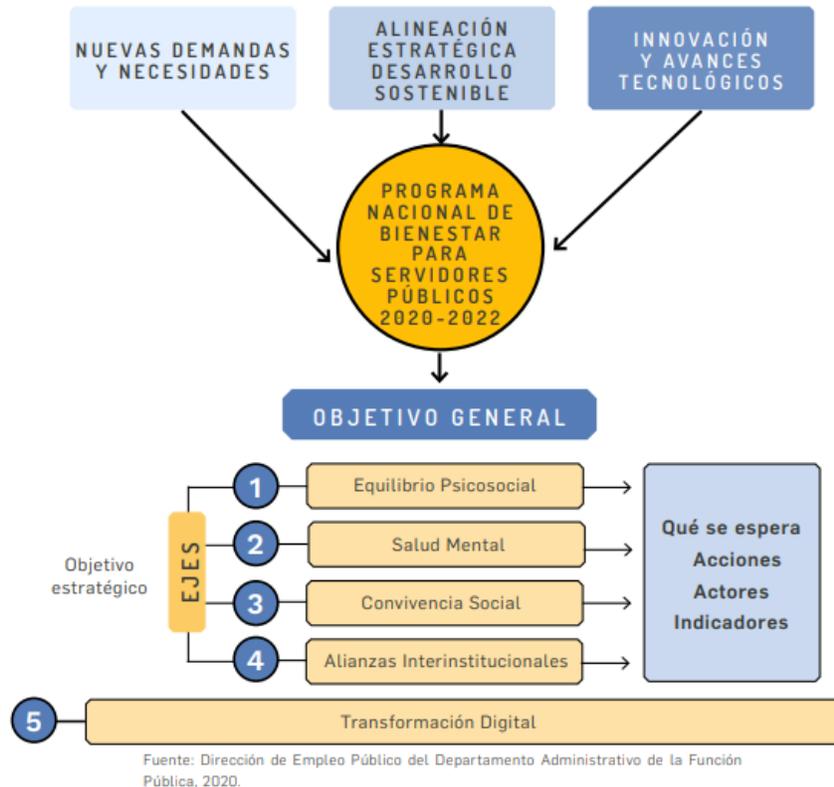
Registro de la evaluación inmediata de la actividad: Una vez finalicen las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos que requieren presupuesto, se enviará a los participantes la Evaluación de Actividades de Bienestar Laboral, a través de correo para que se diligencie de manera digital.

Registros o evidencias: El ejecutor (interno o externo) de cada actividad realizada en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, debe suministrar la respectiva evidencia, bien sea de participación y/o realización de las actividades.

7. INTERVENCIÓN

Como ya se planteó, el programa se orienta a satisfacer las nuevas demandas y necesidades, a alinear estratégicamente el desarrollo sostenible y a cubrir los avances tecnológicos y la innovación que exige la nueva era; adicionalmente, se mantiene a lo largo de la vigencia 2023 el programa “Bienestar a la medida” en la cual los servidores pueden elegir de las diferentes categorías ofrecidas la opción que más se ajuste a su necesidad, preferencia o beneficio adquirido.

Los ejes están inmersos dentro de las dos áreas de intervención PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES y CALIDAD DE VIDA LABORAL para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo.



A continuación, se realiza una descripción de las actividades previstas para cada área:

7.1. Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.

7.1.1. Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Eventos artísticos y culturales.
- Bienestar espiritual/emocional.
- Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).

7.1.2. Equilibrio vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Lo integran las siguientes actividades:

- Horarios flexibles.
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia.
- Día de la Niñez y la Recreación.
- Día de la Mujer.
- Día del Hombre.
- Día de la Secretaria.
- Día de la Madre.
- Día del Padre.
- Educación en artes y artesanías.
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

7.1.3. Calidad de vida laboral

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Lo integran las siguientes actividades:

- Día Nacional del Servidor Público.
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión y su trayectoria en la entidad.
- Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.
- Programas de incentivos dirigido a los gerentes públicos, equipos de trabajo y servidores con derechos de carrera administrativa - reconocimientos por el buen desempeño, reconocimientos actividades ambientales y de innovación – Bienestar a la Medida.
- Celebración de cumpleaños.
- Entorno laboral saludable.
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

7.2. Salud mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. El eje incluye hábitos de vida saludables.

7.2.1. Higiene mental

Este componente está relacionado con aquellas actividades orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias.

Lo integra la siguiente actividad:

- Actividades para el mantenimiento de la salud mental.

7.3. Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones encaminadas a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

7.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Este componente está relacionado con aquellas actividades que creen espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Lo integran las siguientes actividades:

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en las mujeres.

7.3.2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Este componente integra todas aquellas acciones cuyo propósito sea crear y asegurar espacios laborales saludables libres de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Lo integra la siguiente actividad:

- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

7.4. Alianzas Interinstitucionales

Este eje hace referencia a las acciones que se deben realizar para establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos del Plan.

7.4.1. Coordinación Interinstitucional

Este componente está relacionado con aquellas actividades que posibiliten realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa.

Lo integran las siguientes actividades:

- Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos.
- Promover planes para la adquisición de vivienda.
- Promover programas de educación formal.

7.4.2. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

- Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

7.5. Transformación digital

Este eje hace referencia a la forma en que ha cambiado cómo pensamos y nos relacionamos con los demás aplicando las tecnologías como instrumento de transformación transversal, sin olvidar que estos cambios requieren un nuevo análisis y desaprendizaje colectivo que permita aplicar las nuevas estrategias y los nuevos conocimientos.

7.5.1. Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente está relacionado con crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer diario.

Lo integra la siguiente actividad:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad.

8. PRESUPUESTO

El plan contará con un presupuesto total de \$171.000.000 del presupuesto de funcionamiento distribuidos así:

- Actividades de Clima, Cultura y Competitividad \$160.000.000
- Incentivos mejor funcionario \$11.000.000

9. CRONOGRAMA

Cronograma de Actividades Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023									
CAMPAÑA NACIONAL	EJES	TEMAS	No.	ACTIVIDAD GENERAL	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV	
"SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES"	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	1	Eventos deportivos y recreacionales		50%		50%	
			2	Eventos artísticos y culturales			50%	50%	
			3	Bienestar espiritual / emocional			100%		
			4	Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).	25%	25%	25%	25%	
		Equilibrio vida laboral y familiar	5	Horarios flexibles	25%	25%	25%	25%	
			6	Actividades especiales con ocasión del día de la familia		50%		50%	
			7	Día de la Niñez y la Recreación		33%	33%	33%	
			8	Día de la Mujer	100%				
			9	Día del Hombre	100%				
			10	Día de la Secretaría		100%			
			11	Día de la Madre		100%			
			12	Día del Padre		100%			
			13	Educación en artes y artesanías			100%		
			14	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.		100%			
		Calidad de vida laboral	15	Día Nacional del Servidor Público		100%			
			16	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión y su trayectoria en la entidad.	25%	25%	25%	25%	
			17	Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.			100%		
			18	Programas de incentivos dirigido a los gerentes públicos, equipos de trabajo y servidores con derechos de carrera administrativa - reconocimientos por el buen desempeño, reconocimientos actividades ambientales y de innovación – Bienestar a la Medida.	25%	25%	25%	25%	
			19	Celebración de cumpleaños	25%	25%	25%	25%	
			20	Entorno laboral saludable		50%		50%	
			21	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia			100%		
			22	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	25%	25%	25%	25%	
		SALUD MENTAL	Higiene mental	23	Actividades para el mantenimiento de la salud mental			100%	
		CONVIVENCIA SOCIAL	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	24	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad		50%		50%
				25	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en las mujeres			100%	
			Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	26	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.		50%		50%
		ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Coordinación Interinstitucional	27	Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos	25%	25%	25%	25%
				28	Promover planes para la adquisición de vivienda		100%		
				29	Promover programas de educación formal			100%	
		TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura digital para el bienestar	30	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad.	50%	50%		
30					20%	30%	25%	25%	

Elaboró: María Paula Rodríguez.
Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano
Aprobó: CIGD Acta No. 2 del 26 de enero de 2023.

