Instituto Nacional de Metrología de Colombia

RESOLUCIÓN NÚMERO 155

(2025-05-22)

"Por la cual se da apertura a la convocatoria para la premiación del mejor Equipo de Trabajo en el Instituto Nacional de Metrología"

LA DIRECTORA GENERAL (E) DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades legales que le confiere el artículo 9º, numeral 19 del Decreto 4175 de 2011, la Ley 909 de 2004 y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, establece que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, al igual que a los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, previendo para ello planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, su clasificación y el plan mínimo de incentivos que se debe adoptar.

Que en el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública (Decreto 1083 de 2015), en materia de planes de incentivos, se establece lo siguiente:

> *"Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*
>
> *Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.*
>
> *Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad."*

Que mediante Resolución No. 069 de 2019 expedida por el Instituto Nacional de Metrología - INM, se establecen los parámetros para formular el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos de la entidad donde se establece todo lo relacionado con los equipos de trabajo para efectos de los incentivos, como lo son: requisitos, condiciones, presentación de los proyectos y etapas del proceso de selección.

Que de conformidad con el artículo 51 de la Resolución 069 de 2019 del INM, son funciones del equipo evaluador, entre otras establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos, señalando para el efecto los requisitos para el nivel de excelencia. Así mismo, el equipo evaluador deberá evaluar los proyectos presentados según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo los factores de cumplimiento de objetivos, funcionamiento del equipo de trabajo, mejoramiento en la prestación del servicio y que el proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

Que en el parágrafo 2 del artículo citado, se establece que en caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.

Que de conformidad con el parágrafo 3 del mencionado artículo 51 de la Resolución 069 de 2019, en el evento en que solo exista un equipo después de culminada la etapa de inscripción o que ninguno de los equipos obtenga el nivel de excelencia para acceder a los incentivos, se declarará desierta la premiación de los mejores Equipos de Trabajo del Instituto.

Que de conformidad con lo señalado en el Decreto Único Reglamentario 1083 del Sector Función Púbica, más exactamente artículo 2.2.10.12., son requisitos para participar de los incentivos institucionales las siguientes:

> *"Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*
>
> *1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
>
> *2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
>
> *3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación."*

Que los requisitos señalados fueron incluidos en el artículo 46 de la Resolución 069 de 2019 proferida por el Instituto Nacional de Metrología – INM.

Que de conformidad con lo previsto en el parágrafo 1, artículo 48 de la Resolución 069 de 2019, en sesión del 14 de mayo de 2025, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño estableció que en el marco de los 150 años de la Convención del Metro, los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos para la presente vigencia, son los siguientes:

- Innovación y Mejora Continua
- Transformación Digital
- Excelencia en el Servicio
- Gestión del Conocimiento
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social

Que aunado a lo anterior, los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante sesión del 14 de mayo de 2025 dieron aprobación a la presente convocatoria.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. EQUIPO DE TRABAJO. Se entenderá por Equipo de Trabajo, el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

ARTICULO SEGUNDO. CONFORMACIÓN Y REQUISITOS. Cada Equipo de Trabajo estará conformado por un número mínimo de tres (3) servidores públicos del Instituto, provenientes de una o de diferentes dependencias, con la finalidad de desarrollar un proyecto nuevo que mejore la gestión del Instituto. Uno de los integrantes será el líder del proyecto, quien siempre deberá ser un servidor de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los requisitos para pertenecer a un equipo de trabajo son:

a. Ser empleado de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o provisional.

b. Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.

c. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

d. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo. El empleado sancionado deberá ser reemplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, este cambio deberá ser notificado por escrito al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Parágrafo: Los servidores públicos en provisionalidad, podrán participar en los equipos de trabajo solo como personal de apoyo.

ARTICULO TERCERO. DEFINICIÓN Y CONDICIONES DEL PROYECTO: Consiste en un conjunto de actividades orientadas a incrementar el mejor uso de los recursos, mejorar la prestación del servicio, o cumplir un objetivo institucional.

Un proyecto se considera viable para ser llevado a cabo por un equipo de trabajo cuando:

a. Pretenda mejorar o lograr una innovación integral o parcial de los procesos, ya sea en tiempo, optimización en la administración de la información, introducción de tecnología administrativa para procesos misionales o de apoyo o cualquier otro aspecto como capacidad de mejorar la gestión institucional y/o pretenda establecer correctivos a falencias previamente identificadas que efectivamente pueden ser implementadas.

b. Plantee evidencias objetivas de los resultados a lograr.

c. No genere erogación o carga presupuestal para el Instituto.

d. Cuente con concepto técnico escrito del jefe del área para la que se

desarrollará el proyecto, bajo los parámetros de pertinencia, viabilidad y respaldo expreso para su implementación.

e. Establezca dos fases, una de diseño y otra de ejecución del mismo. Esta última como mínimo con un tiempo de duración de dos (2) meses.

f. Responda a criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Parágrafo: El Grupo del Talento Humano, validará que se cumpla lo establecido en los literales c, d y e del presente artículo.

ARTÍCULO CUARTO: ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA EQUIPOS DE TRABAJO. Las etapas para la selección del mejor Equipo de Trabajo, que se describen a continuación, se desarrollarán dentro del cronograma que para efecto establezca el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual será publicado por los diferentes medios de comunicación del Instituto:

a. Divulgación de convocatoria para conformar Equipos de Trabajo y desarrollar los proyectos, a través de los medios de comunicación establecidos por la entidad.

b. Inscripción de equipos y proyectos, ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a través del Grupo de Gestión de Talento Humano: Los equipos se inscribirán a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, mediante correo interno, identificando los siguientes aspectos, con la presentación del proyecto:

Nombre del proyecto.
Relación de los integrantes del proyecto, identificando al líder del mismo y su correo electrónico.
El documento de presentación del proyecto debe contener como mínimo:

- Nombre del Proyecto
- Justificación
- Objetivos
- Metas
- Cronograma de Ejecución

c. Aprobación de proyectos a participar por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: El Grupo de Talento Humano presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los proyectos que cumplan con lo establecido en el artículo segundo y en los literales c, d y e del artículo tercero de la presente resolución. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, validará que se cumplan las condiciones descritas en el artículo tercero de la presente resolución y aquellos proyectos que las cumplan 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.
- Documento del proyecto.

En la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño donde se aprueben los proyectos a participar, se elegirán los integrantes del equipo evaluador,

quienes establecerán los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia y 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.

d. Comunicación de aceptación del proyecto por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

e. Ejecución: Se realizarán dos (2) informes de avance, el primero respecto del desarrollo teórico del proyecto (explicar las bases conceptuales, técnicas y metodológicas que sustentan ese proyecto) y el segundo con relación a su implementación. Cada informe deberá contener como mínimo los siguientes aspectos:

Nivel de avance: Explicación detallada del estado actual de cada una de las fases con sus respectivos soportes, haciendo una relación de lo ejecutado con lo programado y entrega de las actas de trabajo según formato establecido en el Sistema Integrado de Gestión.

Acciones a seguir: Actividades a realizar durante el siguiente periodo de evaluación de acuerdo con el avance del proyecto.

Entrega del informe final: El contenido del informe final tendrá la información general del proyecto, cumplimiento de objetivos, metas, indicadores aplicados, resultados de la implementación, dificultades y recomendaciones para la sostenibilidad. Dicho informe deberá soportarse en los diferentes anexos técnicos tales como: instructivos, manuales, guías etc., que se consideren necesarios y desarrollen el proyecto.

Los atributos de forma del documento serán los siguientes:

Fuente Arial 11, se permite tamaños inferiores para gráficos e ilustraciones siempre y cuando estos sean legibles.
Interlineado sencillo.
Numeración de las páginas.
Tamaño del papel: carta.
Se presentará en medio magnético, en archivo PDF.

El informe no podrá superar quince (15) hojas impresas por las dos caras.

No se tendrán en cuenta las páginas que excedan estas especificaciones.

f. Sustentación pública ante los empleados de la entidad y el equipo evaluador: El equipo presentará el resultado final del proyecto en la audiencia de sustentación en la fecha prevista en el cronograma de que trata el artículo quinto de la presente Resolución, en un tiempo máximo de 30 minutos, conforme a la programación señalada previamente por el Equipo Evaluador.

g. Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del equipo evaluador, en estricto orden de mérito al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

h. Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores (Primer, Segundo y Tercer lugar). En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.

ARTICULO QUINTO. CRONOGRAMA: El Cronograma que se cumplirá para la presente implementación y selección del mejor equipo de trabajo, será el siguiente:

a. Divulgación de Convocatoria (27 de mayo y 03 de junio de 2025)
b. Inscripción de Equipos de Trabajo y Proyectos (10 de junio de 2025)
c. Aprobación de Proyectos por parte del CIGD (Entre el 16 de junio al 20 de junio de 2025)
d. Comunicación aceptación proyectos por parte del CIGD (20 de junio de 2025)
e. Ejecución: Primer informe (31 de julio de 2025)
Segundo informe (26 de septiembre de 2025)
Informe Final (4 de noviembre de 2025)
f. Sustentación Pública (6 de noviembre de 2025)
g. Entrega de informe de resultados por parte del Equipo Evaluador (14 de noviembre de 2025)
h. Elaboración de acto administrativo para proclamación y premiación del mejor equipo de trabajo (27 de noviembre de 2025)

ARTICULO SEXTO. NORMATIVIDAD APLICABLE: A cualquier situación que se presente en desarrollo de la convocatoria o que esté relacionada con la entrega de los incentivos y que no esté contemplada en la presente resolución, se dará aplicación a la resolución 069 de 2019, el Decreto 1083 de 201 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C. a los veintidos (22) días del mes de mayo de 2025.

Firmado digitalmente por Erika Bibiana Pedraza Guevara

ERIKA BIBIANA PEDRAZA GUEVARA
Directora General (E)

Proyectó:
Ximena Martínez V.
Contratista SG.

Revisó:
Omar Enrique Mejía V.
Coordinador GTH

José Álvaro Bermúdez A.
Secretario General
Secretaria General

Natalia Ortiz Valencia
Asesora Dirección
Dirección General

Aprobó:
Erika Bibiana Pedraza Guevara
Directora General (E)
Dirección General