

Informe de verificación al cumplimiento del Plan de Bienestar laboral e incentivos 2025

Oficina de Control Interno
Bogotá, D.C.

2025-09-23

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	3
4. RESULTADOS.....	4
4.1. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	4
4.1.1. Ítems con avances destacados (Metas Cumplidas o con Alto Nivel de Ejecución).....	4
4.1.2. Ítems con Ejecución Parcial.....	5
4.1.3. Ítems con Bajo avance (Metas no cumplidas o sin evidencia de ejecución).....	6
4.2. CLIMA LABORAL.....	7
4.2.1. Ítems del clima laboral – Avances.....	7
5. CONCLUSIONES.....	8
5.1. NO CONFORMIDADES.....	9
5.2. OBSERVACIONES.....	11
5.3. OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	11
6. ANEXOS.....	13
6.1 Marco normativo.....	13

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos -PBLI, constituye una herramienta estratégica dentro de la gestión del talento humano en las entidades del Estado colombiano, orientada a promover condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y un entorno de trabajo saludable y motivador.

El propósito del PBLI es fortalecer el clima organizacional, fomentar la integración, prevenir factores de riesgo psicosocial y reconocer el desempeño de los funcionarios. La implementación adecuada de las acciones no solo contribuye al mejoramiento de las relaciones laborales, sino que también impactan positivamente aspectos como la productividad, el compromiso institucional, la satisfacción laboral y, en última instancia, el cumplimiento eficiente y efectivo de la misión de la entidad.

En este contexto, la presente evaluación tiene como propósito analizar el grado de ejecución del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2025 del Instituto Nacional de Metrología, así como su impacto en el fortalecimiento del ambiente laboral, identificando aspectos para la mejora y oportunidades para la consolidación de una cultura organizacional centrada en el bienestar de los servidores públicos.

2. ALCANCE

El presente seguimiento tiene como finalidad evaluar el avance en la ejecución del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2025 del INM, en el marco de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el cual reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en materia de gestión del talento humano en el sector público. De acuerdo con esta normativa, todas las entidades del Estado están obligadas a diseñar, implementar y evaluar planes que promuevan el bienestar físico, mental, emocional y social de sus servidores, así como estrategias de incentivos que reconozcan su desempeño y compromiso institucional.

La evaluación comprende el periodo enero a agosto de 2025 y se enfoca en verificar la ejecución efectiva de las actividades programadas, conforme a los lineamientos establecidos en el respectivo plan y las normas aplicables.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Para el ejercicio de la evaluación, se aplicaron procedimientos de auditoría y se ejecutaron las siguientes actividades:

- ✚ Se revisó la normatividad aplicable al presente seguimiento
- ✚ Revisión del plan institucional de Bienestar laboral e Incentivos 2025.
- ✚ Verificación de cronogramas, objetivos, metas e indicadores establecidos.
- ✚ Levantamiento de registros de ejecución de actividades durante el periodo evaluado (asistencias, informes, evidencias fotográficas, listados de participación, evaluaciones de satisfacción).
- ✚ Comparación entre las actividades programadas y las efectivamente ejecutadas.
- ✚ Evaluación del grado de avance con respecto a las metas establecidas.
- ✚ Identificación de brechas en la ejecución.

4. RESULTADOS

4.1. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

El plan incorpora componentes como salario emocional, inclusión, clima laboral, salud mental, equidad de género, cultura organizacional, y voluntariado. Se observa una alineación general con los principios establecidos en el Decreto 1227 de 2005 y la Directiva Presidencial No. 02 de 2020 sobre bienestar y clima organizacional en el sector público e incluye la dimensión de incentivos no monetarios y reconocimiento, lo cual contribuye a fortalecer el compromiso institucional.

4.1.1. Ítems con avances destacados (Metas Cumplidas o con Alto Nivel de Ejecución).

PBIL01 – Actividades relacionadas con la implementación del salario emocional: Se reconoció salario emocional en los meses de febrero, abril, mayo y junio tales como celebraciones institucionales, entrega de incentivos por uso de bicicleta, cumpleaños y reconocimientos especiales como el Día de la Metrología y Evaluaciones de Desempeño Laboral sobresaliente. Se evidencia continuidad en la estrategia, consolidando una cultura institucional de reconocimiento no monetario.

PBIL02 – Actividades para incentivar la actividad física y eventos deportivos: Este ítem destaca por haber ejecutado con éxito las Olimpiadas Deportivas INM y entrenamientos en disciplinas como baloncesto, fútbol y ping pong, con participación de más de 40 servidores. La participación del 32% de los funcionarios sugiere que existe interés por parte de los funcionarios en este tipo de actividades.

PBIL03 – Eventos artísticos, culturales y celebraciones especiales: Las celebraciones del Día del Niño, Día de la Madre y Día del Padre fueron ejecutadas, según lo programado.

PBIL06 – Actividades dirigidas a la niñez y al disfrute en familia: La ejecución del programa de "Vacaciones Recreativas" a mitad de año, en articulación con la caja de compensación COMPENSAR, atendió a niñas y niños de los servidores inscritos.

PBIL07 – Celebración Día Nacional del Servidor Público: Se cumplió en el 100% con la entrega de un detalle para los servidores de planta y bonos de obsequio en la Celebración Día del Servidor Público.

PBIL08 – Sistema de incentivos y reconocimientos a los mejores servidores y equipos: El proceso ha sido formalizado mediante resoluciones internas, y se encuentra en ejecución el cronograma definido para los reconocimientos anuales.

Este avance es importante para institucionalizar una cultura de mérito. Aún no se reporta la ceremonia o entrega efectiva, por lo que se recomienda asegurar su cumplimiento en el último trimestre.

PBIL010 - Caminatas ecológicas y contacto con el medio ambiente: Se realizó una de las dos caminatas programadas, para un cumplimiento del 50%. Con respecto a la caminata programada para agosto no se encontró evidencia ni reporte de su realización.

4.1.2. Ítems con Ejecución Parcial.

PBIL04 – Flexibilización de horarios y desconexión laboral: Se reporta aprobación de solicitudes de horarios especiales y jornadas flexibles, instalación de torniquetes de control, no obstante, no se evidenciaron los informes bimensuales programados.

PBIL05 – Política interna de teletrabajo y trabajo en casa: Se ha avanzado en la formalización normativa y planeación de la prueba piloto. Sin embargo,

aún no se concreta su implementación hasta tanto se socialice el tema con los representantes sindicales.

El componente técnico ha sido desarrollado, pero el éxito de esta política dependerá de su validación institucional. El rezago en este componente puede limitar el impacto del plan global de bienestar.

PBIL18: Implementación de repositorio de información relacionado con la movilidad de servidores de planta: El reporte de actividades presentado no guarda concordancia con la meta propuesta. El seguimiento de primera línea indica la ejecución de estudios de encargo y procesos de vinculación de personal, actividades que no se relacionan directamente con la implementación de un repositorio de información sobre la movilidad de servidores de planta. En consecuencia, no es posible evidenciar avances concretos en el cumplimiento del objetivo planteado para esta iniciativa.

PBIL20: adopción y promoción de la política de integridad, valores institucionales y objetivos estratégicos: Se reportan dos de las tres actividades propuestas para la vigencia, con avance del 66.6%.

PBIL21: Actividades de voluntariado y solidaridad entre servidores, sus familias y la sociedad en general: Programada para diciembre de 2025.

Las actividades 11, 14, 15, 16, 17 y 19, se evalúan en el acápite 4.3. Clima laboral.

4.1.3. Ítems con Bajo avance (Metas no cumplidas o sin evidencia de ejecución)

PBIL09 – Actividades de promoción de la lectura y esparcimiento en familia: No se reporta ninguna actividad ejecutada al corte de agosto, que según el seguimiento del proceso obedece a dificultades para la contratación de estas.

Si bien se trata de una actividad no prioritaria frente a otras del plan, su no ejecución limita la oferta de bienestar integral. Se sugiere evaluar su pertinencia o reprogramarla.

PBIL12: Actividades orientadas a prevenir el sedentarismo, la ansiedad y la depresión: La actividad programada para julio no se realizó.

PBIL13: Actividades relacionadas con la inclusión de diferentes formas de discapacidad en ambiente laboral: Actividad programada para noviembre de 2025. No hace parte del alcance del seguimiento.

4.2. CLIMA LABORAL.

Se evaluó el informe de las actividades realizadas en los meses de julio y agosto de 2025, cuyo documento presenta el avance de las actividades del componente de intervención y mejoramiento del clima laboral del Plan de Bienestar Laboral 2025, donde se enfatiza en las actividades ejecutadas bajo el eje de Salud Mental.

La información evidencia que la actividad PBIL11 fue ejecutada. El desarrollo de los talleres descritos en el informe confirma la materialización de esta acción, por tanto, existe coherencia entre la planeación y la ejecución real.

El informe da cuenta de una planificación sólida y ejecución efectiva de un plan de bienestar laboral enfocado en el fortalecimiento del clima organizacional. Las actividades realizadas abordan factores humanos esenciales, como el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y la inteligencia emocional, todos fundamentales para un entorno laboral saludable y productivo.

4.2.1. Ítems del clima laboral – Avances

PBIL11 – Actividades de intervención y mejoramiento del clima laboral: La actividad fue ejecutada en el 100%. No obstante, el reporte del cuadro de seguimiento aportado a la OCI, indica que la actividad se encuentra en fase previa a la implementación.

PBIL14 – Actividades para prevenir, denunciar y proteger frente a actos discriminatorios o trato desigual: Este ítem no ha registrado ninguna actividad ni gestión significativa, permaneciendo con 0% de ejecución y en estado de pendiente por asignación presupuestal. La única actividad propuesta estaba prevista para agosto, la que no se cumplió.

La ausencia de avances será objeto de alerta preventiva debido a la sensibilidad del tema, que está directamente relacionado con derechos fundamentales y con el deber de garantizar ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación. Su inactividad también representa un riesgo institucional en términos de cumplimiento de normativas vigentes.

PBIL15 – Promoción y difusión de protocolos sobre la no violencia contra las mujeres: Actividad programada para noviembre de 2025. No se encuentra dentro del alcance del seguimiento.

PBIL16 – Revisión y socialización del procedimiento de atención frente al acoso laboral: Este ítem reporta la invitación a servidores a participar en una capacitación del DAFP en junio, sobre la Directiva No. 001 de 2023.

Aunque la participación en espacios externos como los del DAFP es valiosa, no se considera ejecución formal de actividades propias del plan institucional. Sin embargo, puede representar un primer paso hacia la reactivación del tema dentro de la organización.

PBIL17 – Implementación de buzón de sugerencias e iniciativas para el bienestar integral: Este ítem también presenta 0% de ejecución, aunque hay evidencia de avances como la presentación de una propuesta para la implementación del módulo de personal del sistema Kactus y la programación de una reunión con OI DT, actualmente se encuentra aplazada.

La vinculación con el sistema Kactus indica un enfoque técnico-administrativo que podría mejorar el acceso a la información y fortalecer la interacción entre servidores y gestión del talento. No obstante, su impacto es limitado si no se materializa en herramientas activas, como un buzón funcional o repositorios en uso.

PBIL19 – Modificación de procedimientos administrativos asociados al bienestar: Este ítem ha mostrado ligeros avances en términos de gestión. Se solicitó a OI DT la revisión sobre la viabilidad de utilizar el canal Self-Service del aplicativo Kactus para mejorar los trámites administrativos relacionados con bienestar.

La articulación con el aplicativo Kactus puede ser una solución efectiva si se logra formalizar.

5. CONCLUSIONES

El Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos del INM para la vigencia 2025 presenta una estructura coherente, con componentes clave como salario emocional, salud mental, cultura organizacional, equidad de género, inclusión y voluntariado. Su diseño está alineado con el marco normativo vigente (Decreto 1083 de 2015 y Directiva Presidencial 02 de 2020), e incorpora tanto estrategias de bienestar como de incentivos no monetarios, lo que evidencia un enfoque integral y estratégico.

Al corte del seguimiento (agosto 31 de 2025), se identifican avances significativos en varios frentes, especialmente en lo relacionado con el salario emocional, la actividad física, las celebraciones institucionales, el sistema de reconocimientos, y las actividades familiares, lo cual refleja un compromiso

institucional por consolidar una cultura organizacional participativa y humana. Las metas cumplidas o con alto nivel de ejecución muestran continuidad, planeación y buena recepción por parte de los servidores.

No obstante, también se identifican ítems con ejecución parcial o bajo avance, algunos de los cuales presentan inconsistencias entre lo programado y lo efectivamente reportado, lo que limita la trazabilidad y afecta la evaluación objetiva del cumplimiento del plan.

El seguimiento a las acciones en materia de clima laboral del INM, con corte al mes de agosto de 2025, evidencia que, si bien existe una planeación general del componente y se han identificado ejes temáticos clave (como salud mental, inclusión, prevención del acoso y canales de comunicación interna), la ejecución efectiva de dos actividades relevantes se encuentra en cero por ciento (0%).

Se destaca la actividad ejecutada en el PBLI 11, que representa un avance significativo hacia una cultura organizacional más consciente, empática y colaborativa. Con un adecuado seguimiento y medición del impacto, puede convertirse en un referente de buenas prácticas en el bienestar institucional. Sería provechoso conectar este proceso con otros programas de desarrollo institucional como evaluación del desempeño, gestión del conocimiento y salud mental laboral.

5.1. NO CONFORMIDADES

En este acápite no se dejarán no conformidades, en consideración a que aún el proceso cuenta con cuatro meses para completar la ejecución del Plan objeto del presente seguimiento. No obstante, se dejarán alertas preventivas en aquellos puntos donde se identificaron debilidades de gestión, baja o cero ejecuciones.

Estas alertas no requieren la suscripción de Plan de Mejoramiento, sin embargo, se hace necesario que el proceso de Talento Humano, adelante acciones inmediatas de mejora, que incluyan la revisión de las causas de no ejecución, la reprogramación de actividades y el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y control. Solo a través de una gestión activa y articulada será posible garantizar el cumplimiento efectivo de los Planes y el logro de sus objetivos estratégicos.

A continuación, se relacionan las alertas preventivas:

5.1.1. Alerta preventiva para el PBIL14 – Prevención de actos discriminatorios y trato desigual: No registra ningún tipo de actividad. La falta de ejecución en este ítem es crítica, dado su carácter transversal y legal.

Se identifica un riesgo institucional alto por inacción en un tema relacionado con derechos fundamentales.

5.1.2. Alerta preventiva para el PBIL17 – Buzón de sugerencias e iniciativas para el bienestar: No ha sido implementado, y aunque hay avances administrativos, no se han traducido en resultados operativos. No se evidencia una herramienta que permita recoger y gestionar las propuestas del personal.

5.1.3. Alerta preventiva para el PBIL18 Implementación de repositorio de información sobre movilidad de servidores: Se identificó que no hay correspondencia entre las actividades reportadas y la meta planteada. Se ejecutaron estudios de encargo y vinculación, pero no acciones relacionadas con el repositorio.

5.1.4. Alerta preventiva para el PBIL12 – Actividades para prevenir sedentarismo, ansiedad y depresión: La actividad programada para julio no fue realizada ni reprogramada, sin evidencia de justificación o plan de acción correctivo.

5.1.5. Alerta preventiva para el PBIL09 – Promoción de lectura y esparcimiento en familia: Sin ejecución al corte. Aunque se argumentan dificultades contractuales, no se presenta plan de reprogramación ni acciones mitigantes.

5.1.6. Alerta preventiva para el PBIL04 – Flexibilización horaria y desconexión laboral: Aunque hay avances en su implementación operativa, no se cuenta con los informes bimensuales programados para seguimiento, lo cual limita la evaluación de su impacto.

5.1.7. Alerta preventiva para el PBIL05 – Teletrabajo y trabajo en casa: Se ha avanzado en el diseño normativo, pero la falta de implementación concreta (una vez sea socializado con las organizaciones sindicales) retrasa el logro de los objetivos previstos.

5.1.8. Alerta preventiva para el PBIL20 – Política de integridad y valores institucionales: Avance parcial (66.6%). Aunque muestra ejecución, aún no se alcanza la totalidad de las actividades previstas a agosto de 2025.

5.1.9. Alerta preventiva para la información reportada a la Oficina de Control Interno: Se identificó una inconsistencia entre la información reportada en el cuadro de seguimiento remitido a la Oficina de Control Interno (OCI) y el avance real de la actividad PBIL11 – Actividades de Intervención y Mejoramiento del Clima Laboral documentada en el informe trimestral. En los informes de ejecución se evidencia que la actividad fue ejecutada en su totalidad (100%),

mientras que en el cuadro de seguimiento señala que esta aún se encuentra en fase previa a la implementación.

Esta inconsistencia puede inducir a errores en la evaluación del cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral por parte de la Oficina de Control Interno, lo cual impacta directamente los análisis y reportes presentados al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, órgano responsable de la toma de decisiones estratégicas en relación con el Sistema de Control Interno Institucional.

5.2 OBSERVACIONES

Es un hallazgo detectado durante el seguimiento que, si bien no constituye una no conformidad, podría convertirse en una si no se controla o mejora. También puede referirse a aspectos que no están alineados con las mejores prácticas o que generan dudas razonables al auditor. Queda a discreción de la unidad auditada, la toma de acciones correctivas para evitar la materialización de un riesgo que lleve a una No conformidad. Las observaciones no requieren la suscripción de Plan de Mejoramiento en SISEPM.

Se identifican observaciones en los siguientes ítems, los cuales presentan avances parciales que requieren consolidación:

5.2.1. PBIL16 – Procedimiento frente al acoso laboral: La participación en una capacitación del DAFP es un avance externo, pero no sufre la obligación de implementar acciones internas de socialización y activación de rutas institucionales.

5.2.2. PBIL19 – Procedimientos administrativos asociados al bienestar: Hay indicios de articulación con el sistema Kactus para mejorar trámites, pero los avances aún son preliminares y sin impacto operativo documentado.

5.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA

Estas no requieren suscripción de Plan de Mejoramiento. Es una sugerencia basada en el juicio del auditor, orientada al fortalecimiento de los procesos o sistemas auditados. No implica incumplimiento ni riesgo inmediato, pero representa una posibilidad de optimizar el desempeño, aumenta la eficiencia o eleva la calidad.

5.3.1. Establecer mecanismos de alerta temprana para detectar desviaciones frente a lo programado y asegurar que los responsables del seguimiento registren de manera oportuna los avances.

5.3.2. Teniendo en cuenta el impacto en el equilibrio vida-trabajo, se recomienda priorizar la implementación y medición de los efectos de actividades estratégicas como el teletrabajo.

5.3.3. Priorizar la ejecución de aquellas actividades que aún pueden ser implementadas en el último trimestre, evitando su cancelación o justificación tardía.

5.3.4. Para acciones como el repositorio de movilidad (PBIL18), se requiere mayor claridad en la definición de responsabilidades, ejecución y seguimiento.

5.3.5. Utilizar canales internos (boletines, intranet, correo institucional) para iniciar campañas de sensibilización en temas como discriminación, trato digno y acoso laboral.

5.3.6. Reprogramar y priorizar los ítems en 0% con nuevas fechas en los meses restantes del año.

5.3.7. Fortalecer el seguimiento mensual, incluyendo semáforos de avance y alertas tempranas.

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina de Control Interno
2025-09-22

Elaborado por. Luz Marina Doria Cavadía

6. ANEXOS

6.1 Marco normativo

- ✚ Artículos 13, 53, 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia.
- ✚ Ley 87 de 1993.
- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998, modificada por la ley 1960 de 2029 y decreto ley 894 de 2017.
- ✚ Ley 1010 de 2006
- ✚ Decreto 1072 d 2015
- ✚ Decreto 1083 de 2015
- ✚ Manual Integrado de Gestión E-02-M-001 – Versiones 12 y 13, según aplique.
- ✚ Plan de bienestar laboral e incentivos - A-04-P-003 – Versión 2
- ✚ Evaluación actividades de bienestar laboral - A-04-F-010