

RESOLUCIÓN NÚMERO 026

(2026-01-29)

"Por la cual se crea el Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos en el INM, se establece su composición y funciones"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades legales conferidas en el numeral 15 del artículo 9º del Decreto 4175 de 2011 modificado por el artículo 4º del Decreto 062 de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad e imparcialidad mediante la descentralización y la delegación de funciones.

Que mediante el Decreto 4175 de 2011, se creó el Instituto Nacional de Metrología – INM, como una Unidad Administrativa Especial adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y se fijó su objetivo y estructura.

Que el artículo 4º del Decreto 062 de 2021 que modificó el artículo 9º del Decreto 4175 de 2011, establece las funciones de la Dirección General, dentro de las cuales está *"Crear, organizar y conformar comités, comisiones, equipos transversales y grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados para el adecuado funcionamiento del Instituto."*

Que la Ley 1952 de 2019, en los numerales 4º y 5º del Artículo 37 dispone que además de los derechos contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público, participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, y así mismo disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que de conformidad con la Ley 909 de 2004 *"por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, en el parágrafo único del artículo 36 determina:

"PARARAFITO: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desarrollo de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley".

Resolución número: 026

Fecha: 29 de enero de 2026

Que el artículo 2.2.10.6. del Decreto 1083 de 2015 – Decreto único Reglamentario del sector Función Pública, señala en materia de identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, lo siguiente:

"Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional."

Que el artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015, establece lo siguiente con respecto al programa de bienestar de calidad de vida laboral.

"De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos."*

Que a su vez el Decreto 1083 de 2015, en materia del programa de estímulos y responsabilidades, establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(...)"

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

Resolución número: 026

Fecha: 29 de enero de 2026

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

(Parágrafo 1° modificado por el artículo 1° del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

"ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal."

Que respecto a las competencias y responsabilidades, y a los programas de bienestar e incentivos el Decreto Ley 1567 de 1998¹, dispone lo siguiente:

"ARTICULO 17. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

a) El Departamento Administrativo de la Función Pública. (...).

b) Entidades públicas de protección y servicios sociales. (...).

c) Entidades públicas del orden nacional y territorial. (...).

d) Comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas."

"ARTÍCULO 18.- PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados."

"ARTÍCULO 19.- PROGRAMAS ANUALES. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."

Que mediante concepto 20236000009281 del 12 de enero de 2023, el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece que de conformidad con la normativa antes señalada, las entidades pueden conformar Comités de Bienestar Social e Incentivos, encargados del diseño y ejecución de

Resolución número: 026

Fecha: 29 de enero de 2026

los programas de bienestar social e incentivos, siendo responsabilidad de la dependencia de Talento Humano o de quien haga sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social, e Incentivos con la orientación del jefe de la entidad y con la colaboración de la Comisión de Personal, por tratarse de comités dirigidos a empleados públicos, su conformación debe estar compuesta por personal con vinculación legal y reglamentaria, no por contratistas.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. - Crear el Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos en el Instituto Nacional de Metrología – INM.

ARTICULO SEGUNDO. - Composición del Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos del INM.

El Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos, estará integrado de la forma que sigue:

1. El/la Secretario General, quien presidirá el equipo.
2. El/la Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano, quien ejercerá la Secretaria Técnica del equipo.
3. El/la Jefe de la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico.
4. El/la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
5. El/la Asesor de la Dirección General designado.
6. El/la Subdirector misional designado.
7. El/la persona delegada de la Comisión de Personal.

Parágrafo: Invitados permanentes a las sesiones del Equipo transversal de Bienestar Social e Incentivos del INM. Serán invitados permanentes a las sesiones del Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos, quienes tendrán voz, pero no voto, los siguientes:

- a) Un delegado de la Caja de Compensación Familiar.
- b) El responsable de los temas de Seguridad y Salud en el trabajo en el INM.

ARTÍCULO TERCERO. - Funciones del Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos del INM:

Las funciones del Equipo transversal de Bienestar e Incentivos, serán las siguientes:

- a) Apoyar y emitir recomendaciones en la definición de las políticas de Bienestar, orientando su formulación y lineamientos generales, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- b) Colaborar y emitir conceptos técnicos en la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el cual será formulado por la dependencia de Talento Humano o quien haga sus veces, para su presentación y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del INM, previa socialización con la Comisión de Personal de la entidad, de acuerdo con su competencia.



- c) Realizar seguimiento y emitir recomendaciones sobre la ejecución de las actividades de Bienestar Social e Incentivos, conforme al plan de trabajo adoptado y en el tiempo proyectado.
- d) Apoyar desde un rol asesor, el seguimiento a las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas a la dependencia competente.
- e) Emitir recomendaciones orientadas al mejoramiento de las condiciones que favorezcan un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal de los servidores públicos.
- f) Recomendar y promover la generación de espacios adecuados para las expresiones artísticas, deportivas, lúdicas, culturales y sociales, que coadyuven mantener un adecuado clima laboral en la entidad.
- g) Promover y recomendar acciones orientadas a la integración de los Servidores Públicos y su núcleo familiar a través de los programas de Bienestar Social.
- h) Proponer iniciativas y emitir recomendaciones sobre programas encaminados a estimular el desarrollo personal del servidor público, así como el fortalecimiento de habilidades y aptitudes necesarias para un mejor desempeño laboral.
- i) Efectuar recomendaciones asociadas al Plan de Bienestar Social, atendiendo la naturaleza de la entidad y a la estrategia que en materia de metrología se haya adoptado y esté vigente.
- j) Efectuar recomendaciones para que el Plan de Bienestar Social, fortalezca el sentido de pertenencia, el interés colectivo y la identidad institucional.
- k) Apoyar mediante seguimiento y recomendaciones la actualización y mejora del plan de incentivos adoptado por la entidad.
- l) Recomendar mecanismos de reconocimiento e incentivos orientados a la exaltación del desempeño laboral sobresaliente, con el fin de reconocerla excelencia en el trabajo en los diferentes niveles ocupacionales, sujetos a la disponibilidad presupuestal aprobada para cada vigencia fiscal
- m) Establecer su propio Reglamento Interno.
- n) Las demás funciones de carácter consultivo, de seguimiento y recomendación que por su naturaleza le corresponda conocer, hacer seguimiento, efectuar recomendaciones, y apoyar.

ARTICULO CUARTO. - Funciones de la Secretaría Técnica del Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos:

Son funciones de la secretaria técnica del Equipo Transversal:

- a) Elaborar las actas del Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos.
- b) Recibir y dar trámite a las solicitudes que presenten los servidores públicos del INM, sobre actividades de bienestar e incentivos.
- c) Convocar a los miembros del Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos con cinco (5) días de antelación para que participen en la correspondiente sesión.
- d) Presentar de manera periódica informe de ejecución del programa de bienestar social e incentivos a los miembros del Equipo Transversal y propiciar su publicación, en los canales habilitados para ello.
- e) Las demás propias de la naturaleza de las funciones de la secretaria técnica.

ARTÍCULO QUINTO. - SESIONES DEL EQUIPO TRANSVERSAL: El Equipo Transversal de Bienestar Social e Incentivos del INM sesionará de forma ordinaria una (1) vez al mes y de forma extraordinaria cuando así se requiera, previa convocatoria.

Resolución número: 026

Fecha: 29 de enero de 2026

ARTÍCULO SEXTO. - VIGENCIA Y PUBLICACIÓN. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y habrá de publicarse tanto en la intranet de la entidad como en su página Web.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2026.

 Firmado digitalmente
por María del Rosario
González Márquez
María del Rosario González Márquez
Directora General

Proyectó:

José Álvaro Bermúdez Aguilar Secretario General

Revisó:

José Álvaro Bermúdez Secretario General

Carolina Riascos Vargas – Asesora Dirección General.

Aprobó:

María del Rosario González Márquez – Directora General.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Sesión extraordinaria del 28 de enero de 2026.