



Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales S.A. E.S.P.

NIT: 900292948-3

Plan De Bienestar e Incentivos Talento Humano 2021

**Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales
UNIMOS S.A E.S.P.**



Carrera 5 No. 12 -04 · (+57) 2 7732333
unimos@unimosp.com.co
Ipiales, Nariño, Colombia



Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales S.A. E.S.P.

NIT: 900292948-3

INTRODUCCION

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las Instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva.

En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto, del mejor o peor uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG” considera el talento humano como la fuente de conocimiento más valiosa social e institucionalmente, capaz de generar riqueza intelectual que con la integración de ciertos recursos disponibles puede conducir al logro de los objetivos institucionales, y beneficios personales, profesionales y organizacionales.

El talento humano es la fuente de conocimiento más valiosa social e institucionalmente, capaz de generar riqueza intelectual que con la integración de ciertos recursos disponibles puede conducir al logro de los objetivos institucionales, y beneficios personales, profesionales y organizacionales.

Es así, como a través de la formulación de este plan de incentivos y estímulos laborales para los Servidores Públicos de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. se busca motivar y propiciar la iniciativa de ellos hacia la realización de acciones que conduzcan a una mejor calidad en la prestación de servicios, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo. Así, quien muestre interés, reflejado en su excelente nivel de desempeño laboral, se hará merecedor del reconocimiento correspondiente.



Carrera 5 No. 12 -04 · (+57) 2 7732333
unimos@unimosesp.com.co
Ipiales, Nariño, Colombia



Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales S.A. E.S.P.

NIT: 900292948-3

Los incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público o lo que se conoce también como la estimulación del contrato psicológico.

Hay que considerar que el ambiente de trabajo día a día se ve afectado por las nuevas tendencias culturales, sociales y organizacionales, lo que implica cambios en la estabilidad que se creía tener hasta hace poco, además de los cambios en las creencias, modelos y valores. Generalmente, las personas mejoran su desempeño y calidad laboral en función del ambiente de trabajo. Cuando los empleados se sienten parte importante de una institución y se toma en cuenta su trabajo más rendimiento se obtiene.

El plan de incentivos laborales y estímulos para el personal de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. pretende beneficiar el personal administrativo y operativo a través de factores contextuales que motiven y estimulen a una actuación positiva frente a la entidad, que generen sentido de pertenencia y compromiso, para lo cual se planteará un reconocimiento al adecuado desempeño laboral de los funcionarios de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P

Se estimulará la excelente evaluación al desempeño mediante las distinciones académicas establecidas en la normatividad aplicable en la materia.



Carrera 5 No. 12 -04 · (+57) 2 7732333
unimos@unimosesp.com.co
Ipiales, Nariño, Colombia

OBJETIVO

Mejorar la calidad de vida laboral y humana de los funcionarios de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. estimulando en ellos la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio del desempeño laboral, y efectiva participación en el logro de los fines misionales de la Empresa a través de estímulos e incentivos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

El Sistema de Estímulos está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos.

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Estimular el desempeño efectivo de los Servidores públicos y de sus equipos de trabajo.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P.
- Identificar formas de estimular el desempeño laboral sobresaliente.

ALCANCE

En este Plan se contemplarán las necesidades de todos los funcionarios administrativos y operativos de las diferentes áreas de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P.





Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales S.A. E.S.P.

NIT: 900292948-3

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Bienestar social: Conjunto de programas permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público contribuyendo a mejorar la calidad de vida.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo personal integral.

Desarrollo económico y social: Consiste en aquellas acciones que los países hacen para reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida por medio del crecimiento sostenible y la inversión en capital humano, esto último, significa proveer servicios sociales básicos de alcance universal y calidad adecuada: educación, salud, nutrición, paz, entre otras.

Desarrollo humano: Proceso conducente a la ampliación de las opciones que disponen las personas; las opciones básicas y universales son: poder tener una larga vida saludable, poder adquirir conocimiento y poder tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso. Otras opciones, apreciadas por muchos, van desde la libertad política, económica y social, hasta las oportunidades de ser creativos y productivos de disfrutar de auto respeto personal y de derechos humanos garantizados.

Incentivo: un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

RESPONSABILIDAD

El responsable de presentar el Plan de Bienestar e Incentivos y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al responsable del área de Talento Humano de la Empresa Municipal De Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. para la Evaluación o a quien haga sus veces.



Carrera 5 No. 12 -04 · (+57) 2 7732333
unimos@unimosesp.com.co
Ipiales, Nariño, Colombia

MARCO CONCEPTUAL

Los programas de estímulos e incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y el buen servicio.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Bienestar Social, Estímulos e Incentivos: El primero comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son la de calidad de vida laboral y la de protección y servicios sociales; el segundo programa está dirigido a otorgar los estímulos e incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los funcionarios en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. y de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de cada nivel jerárquico de la empresa, como también por cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar, los cuales están representados por los incentivos que se indicaran en este plan.



REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de Bienestar e Incentivos, para los funcionarios de la Empresa Municipal De Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P. es entre otros:

- Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.9 Otorgamiento de incentivos para equipos de trabajo de Excelencia.
- Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.12 y numeral 4 artículo 3 de la resolución 0728 de 2013 establece funciones al comité Institucional de Desarrollo Administrativo de coordinar la definición de los criterios y procedimientos para elegir a los mejores empleados públicos y mejores equipos de trabajo.
- Artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998: Donde se establece el sistema de estímulos y contempla que estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998: Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Artículo 36 de la Ley 909 de 2004: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño 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.



- Artículo 78 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005: Establece que los incentivos se deben otorgar teniendo en cuenta el nivel de excelencia de los empleados, el cual se determina con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

La selección de los mejores funcionarios de la empresa de cada nivel jerárquico de la corporación, se realiza mediante la verificación de los puntajes obtenidos en la evaluación de desempeño correspondiente a un año laboral.

Según el artículo 69 del decreto 127 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño.

El sistema de estímulos a los empleados de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. se expresará en programas de bienestar social e incentivos, armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

- Decreto 4661 de 2005 Modifica articulo 70 del decreto 1227 de 2005 Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33- Establece los derechos de los servidores públicos y su familiares a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado.
- Decreto 1499 de 2019: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG.

POLITICA

Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión de talento humano. Igualmente se definen mediante acto administrativo.



- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de incentivos los funcionarios de la empresa que al ser evaluados su desempeño sea sobresaliente.
- Las actividades de Estímulos e incentivos están orientadas al desarrollo de actividades deportivas, culturales y lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.
- Se estimularán las cualidades artísticas en los funcionarios.
- Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. mediante una buena motivación y clima laboral.

DESARROLLO DEL PLAN

Con base en la aplicación de la normatividad y los resultados del diagnóstico a la cultura y clima organizacional, se define el Sistema de Estímulos para la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. como parte de la gestión del Talento Humano, del cual hacen parte los Planes de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar Social Laboral y de Estímulos e Incentivos Laborales así:

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: orientado a prolongar y complementar el nivel de educación, a través de la educación formal y no formal, dirigidos al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servicio público y del desarrollo personal integral.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL: contiene los programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y garantizar su desarrollo integral, con base en un diagnóstico previo a la cultura y clima organizacional la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A. E.S.P. Diseñó estrategias y programas de intervención a las situaciones evaluadas, que acordes con su situación financiera y la normatividad aplicable le permitiera la implementación de su Plan de Estímulos e Incentivos Laborales orientado a Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial y a la Calidad de Vida Laboral.



PLAN DE INCENTIVOS: destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia. Se encuentran plasmados en sus correspondientes documentos Los Incentivos para la presente anualidad son:

Incentivos Pecuniarios. El incentivo pecuniario se acordará y otorgarán dependiendo de la disponibilidad presupuestal con que cuente la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. para la respectiva vigencia y previa solicitud escrita del Jefe de oficina de Talento Humano.

Incentivos No Pecuniarios. No pecuniario: Reconocimientos simbólicos o Exaltaciones públicas por Servicio a la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P. Serán objeto de reconocimiento en la presente anualidad los funcionarios por su labor meritoria al servicio de la entidad, así:

- Por su liderazgo y aporte a la misión y Visión del Plan de Desarrollo.
- Por destacada trayectoria en la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales Unimos S.A E.S.P.
- Por su integralidad y aporte a cada uno de los procesos.

Se realizará felicitación escrita con copia a la hoja de vida del funcionario anualmente, postulado por el responsable del proceso.

La destacada trayectoria se resaltará mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida. Se realizará Publicación de foto y exaltación por los medios de comunicación internos, conforme los criterios definidos por el Comité de Estímulos e Incentivos.



CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PLAN DE ACCION BIENESTAR E INCENTIVOS			
R U T A	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	Fecha y/o plazo
RUTA DE LA FELICIDAD	Fomentar actividades deportivas, recreativas y de salud (Jornadas deportivas, Jornadas de salud)	Talento Humano	Diciembre 30 de 2021
	Programar ejercicios dirigidos- Actividad física (pausas activas)	Talento Humano	Diciembre 30 de 2021
	Día de la Mujer, Día del Trabajo, Día del Padre, Día de la Madre, Día del Amor y Amistad, Halloween, Novena Navidad, Despedida fin de año.	Talento Humano	Diciembre 30 de 2021
	Reconocimiento al empleo del mes, Reconocimiento al mejor vendedor, Reconocimiento al mejor compañero	Talento Humano	Diciembre 30 de 2021
	Programas sociales y de integración	Talento Humano	Diciembre 30 de 2021

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente al Plan de Bienestar e incentivos institucionales por medio de las evidencias de las actividades realizadas. Al final del periodo de vigencia el área responsable realizará un informe final del impacto logrado con las actividades y de los incentivos implementados.

