1-12-2019

INFORME DE GESTION SISTEMA DE ESTIMULOS

AGUAS DEL HUILA S.A.E.S.P.

aguas del huila

...llevamos más que agua.

Contenido

PRESENTACION 2
OBJETIVO 3
OBJETIVOS ESPECIFICOS 3
DEFINICION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS 3
ASPECTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS 4
LINEAS ESTRATEGICAS 5
ALCANCE 5
RESPONSABLE 5
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS 5
PROGRAMA DE INCENTIVOS 7
INFORME DE GESTION - SEGUIMIENTO DE RESULTADOS 8
METODOLOGÍA 15
NORMATIVIDAD 15
RECOMENDACIONES 16
CONCLUSIONES 17

PRESENTACION

Aguas del Huila S.A.E.S.P, en su condición de entidad pública, ha adoptado el programa de Bienestar Social y el plan de incentivos, como una estrategia de gran importancia para el cumplimiento de la misión institucional.

Dicho programa se encuentra encaminado a crear, mantener y consolidar un entorno laboral caracterizado por un ambiente intelectual, ético y estético en el que los servidores pueden participar en actividades culturales, deportivas, recreativas, de salud y fomento dentro y fuera de la Institución.

Alineado con los principios de la gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento al servidor público y su labor; Aguas del Huila tiene interés de fijar como pilares de la gestión del talento humano el programa de bienestar y el plan de incentivos como una estrategia que actué bajo los lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.

De ahí que el bienestar institucional sea considerado como un pilar fundamental en el proceso de gestión de talento humano y genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores públicos contribuyendo de manera directa en su desempeño laboral.

Conforme al Decreto 1567 de 1998 que define los programas de bienestar social como “procesos permanentes orientados a crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora“

Que Aguas del Huila mediante la Resolución 816 del 17 de noviembre de 2009, adoptó el reglamento del Comité del Bienestar Social y dentro del Plan Institucional de Bienestar aprobado para la vigencia del 2019 mediante acta el N°01 y Resolución N°072 del 05 de febrero de 2019 se establecieron actividades encaminadas a dar cumplimiento al Decreto 1567 de 1998.

OBJETIVO

Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de bienestar e incentivos, conforme al sistema de estímulos de la entidad y a las necesidades, motivaciones e intereses de los servidores públicos y elaborar el informe de gestión del periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de noviembre del año en curso con el fin de poder evidenciar la ejecución de las actividades plasmadas en el sistema de estímulos por el proceso de Gestión del Talento Humano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir a través de las actividades del sistema de estímulos a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar
- Realizar retroalimentaciones de las actividades realizadas para enriquecer el diseño del sistema de estímulos de la entidad,
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Garantizar de los lineamientos de la gestión estratégica del talento humano en materia de estímulos,
- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores en la entidad.

DEFINICION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

Tomado de la Guía de estímulos para servidores públicos versión 1 dirección de empleo de la Función Pública.

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos.

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional. Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos.

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía. RECUERDE QUE: Servidores públicos felices y motivados debe ser una prioridad para la entidad, pues serán garantía de un mejor desempeño institucional de cara al ciudadano. - FUNCIÓN PÚBLICA - 1 3 que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo. Entonces, se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

ASPECTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

- Humanización del trabajo
- Equidad y justicia
- Sinergia
- Coherencia
- Articulación
- Objetividad
- Transparencia

LINEAS ESTRATEGICAS

- Salud mental
- Salud física
- Gestión cultural
- Vinculación social

ALCANCE

Sistema de Estímulos- El Programa de Bienestar Social del año 2019 está dirigido al 100% de los servidores de la entidad con el fin de mejorar su desempeño laboral.

Elaborado conforme a las exigencias de la normatividad vigente y con el objeto de suplir las necesidades que afectan el bienestar del trabajador y el clima laboral.

RESPONSABLE

Es responsabilidad de la Subgerencia administrativa y financiera velar el pleno cumplimiento de la ejecución del Sistema de Estímulos, el cual será direccionado por un servidor de la entidad quien será el encargado de ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS

Aguas del Huila dentro de su Plan Institucional aprobó para la vigencia del 2019 mediante acta el N°01 y Resolución N°072 del 05 de febrero de 2019 las actividades encaminadas a dar cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 con el programa de bienestar social orientado a mantener, y mejorar el desarrollo integral de los funcionarios en pro de mejorar su nivel de vida y desempeño laboral.

ITEM	ACTIVIDADES	DESCRIPCION
1	Celebración mensual de Cumpleaños	Decoración alusiva a cumpleaños Refrigerios, Ponqué, y detalle para los cumpleañeros de para los empleados durante los nueve meses restantes.
2	Agasajo Mujeres	Decoración alusiva a la Ocasión, Comida, Ponqué con gaseosa, para todos los empleados, y detalle para las mujeres.
3	Celebración día la madre	Decoración alusiva a la Ocasión Comida, Ponqué o postre con gaseosa, para todos los empleados, y detalle para las mujeres madres de familia.
4	Fiesta San Pedrina	Decoración alusiva a la ocasión , Plato típico de la región con su respectiva bebida , agua y gaseosa ilimitadas para todos los invitados, animación del evento música en vivo y DJ, servicio de meseros y transporte ida y regreso en chiva desde las instalaciones de Aguas del Huila hasta el lugar del evento.
5	Paseo de Integración Amor y Amistad	Paseo de los empleados de la empresa , incluye transporte ida y regreso desde un punto de la ciudad o municipio ,alimentación con su respetiva bebidas
6	Celebración fiesta de niños mes de diciembre	Decoración alusiva a la ocasión, animación y recreación, refrigerios, Ponqué o postre con gaseosa para 15 niños y 15 acompañantes.(para 30 asistentes)
7	Actividades de Integración de Fin de año	Decoración alusiva a la ocasión, Plato típico con su respectiva bebida, agua y gaseosa ilimitadas para todos los invitados, animación del evento música en vivo y DJ, servicio de meseros.
8	Actividades Deportivas	Disposición de Cancha Sintética para jugar Futbol servicio dos días a la semana, para todos los funcionarios.
9	Gimnasio	Servicio de Gimnasio para los funcionarios

PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Gerente de la Sociedad de acueductos, alcantarillados y aseo –Aguas del Huila S.A.E.S.P en uso de sus atribuciones legales y estatutarias aprobó mediante la Resolución 655 del 13 de diciembre del 2016 “Por medio de la cual se reglamenta los incentivos del Programa de Bienestar Social”,

Considerando que para la implementación de los programas de estímulos y planes de incentivos es importante tener en cuenta la calidad de vida laboral, la cual parte de la existencia de un ambiente que es percibido por el empleado como propio, satisfactorio y pertinente para su desarrollo y bienestar , así mismo en este se presentan condiciones laborales importantes para suplir las necesidades básicas de los servidores públicos, generando una mayor motivación y rendimiento laboral impactando positivamente la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

- ✓ Se fijaran indicadores para evaluar el aporte de cada servidor y de procedimientos,
- ✓ La estimulación deberá abarcar todas las categorías ocupacionales de la entidad,
- ✓ Dentro de la proyección del presupuesto se debe incluir el rubro para la creación y desarrollo de los programas de bienestar y planes de incentivos, es decir el presupuesto de bienestar no puede ser lo que se queda sin gastar, sino que debe obedecer a una planeación juiciosa y con antelación a su ejecución, al menos de un año.

Incentivo: Se establece un reconocimiento económico de acuerdo con el número de años laborados y la evaluación del desempeño eficiente en el cumplimiento de sus funciones acreditada por su jefe inmediato, el cual se reconocerá una sola vez durante el año, así:

- De 1 hasta 5 años 25% SMLMV
- De 6 hasta 10 años 50% SMLMV
- De 11 hasta 15 años 75% SMLMV
- Más de 16 años 100% SMLMV

Se establece un reconocimiento económico del 50% del SMLMV por única vez a los funcionarios que desarrollen horas académicas en diplomados de servicios públicos domiciliarios que dicte la entidad se tendrá en cuenta la evaluación de desempeño eficiente al cumplimiento del convenio PDA.

El Incentivo se otorgara teniendo como base el Informe Financiero con cierre a 30 de noviembre del 2019.

INFORME DE GESTION - SEGUIMIENTO DE RESULTADOS

Se llevó a cabo el informe de gestión y el seguimiento de los resultados de las actividades del SISTEMA DE ESTÍMULOS para la vigencia 2019,

Dicho Sistema contiene el plan de bienestar social, e incentivos; los cuales se encuentran enfocados en la protección, servicios sociales y la calidad de vida laboral, en cumplimiento de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la normatividad vigente para tal fin.

De acuerdo con el rol de evaluación y seguimiento establecido a las oficinas de Control Interno y de conformidad con la ley 87 de 1993 la cual señala como una de las funciones que el encargado de Control Interno deberá "medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos" y en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 el cual señala que "Las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana"

Sistema de Estímulos para la vigencia 2019 Bienestar Social e Incentivos tiene el objetivo de propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida laboral de los servidores, lo cual se encuentra en concordancia con lo dispuesto normatividad nacional.

Dentro de los objetivos específicos se contempló las actividades que promueven el sentido de pertenencia del servidor público, enmarcadas en el código de integridad, la misión y la visión de la Entidad.

Por otra parte los incentivos se otorgaran conforme a la Resolución 655 del 13 de diciembre del 2016"Por medio de la cual se reglamenta los incentivos del Programa de Bienestar Social", en el artículo segundo **Incentivo:** Se establece un reconocimiento económico de acuerdo con el número de años laborados y la evaluación del desempeño eficiente en el cumplimiento de sus funciones acreditada por su jefe inmediato, el cual se reconocerá una sola vez durante el año.

Cabe destacar que los incentivos se tienen contemplados de acuerdo a las exigencias normativas dispuestas, las cuales indican que estos deben estar orientados a generar un mayor compromiso con las metas institucionales planteadas.

- Para el establecimiento del Sistema de Estímulos se contó con un cronograma de actividades se encuentra alineado con el Plan de Acción Institucional, la estrategia de talento humano y los lineamientos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Aguas del Huila contemplo actividades informales que conllevan a la recreación y el bienestar de los servidores de la entidad.

- Aguas del Huila tiene un plan de incentivos basados en reconocimiento de desempeño propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

- De acuerdo al Plan de Bienestar se han ejecutado las siguientes actividades:

Celebración mensual de Cumpleaños vigencia 2019,

Día Agasajo Mujeres

Celebración día la madre

Fiesta San Pedrina

% DE CUMPLIMIENTO SISTEMA DE ESTIMULOS			
ITEM	**ACTIVIDADES**	**DESCRIPCION**	**% DE CUMPLIMIENTO**
1	Celebración mensual de Cumpleaños	Decoración alusiva a cumpleaños Refrigerios, Ponqué, y detalle para los cumpleañeros de para los empleados durante los nueve meses restantes.	83%
2	Agasajo Mujeres	Decoración alusiva a la Ocasión, Comida, Ponqué con gaseosa, para todos los empleados, y detalle para las mujeres.	100%
3	Celebración día la madre	Decoración alusiva a la Ocasión Comida, Ponqué o postre con gaseosa, para todos los empleados, y detalle para las mujeres madres de familia.	100%
4	Fiesta San Pedrina	Decoración alusiva a la ocasión , Plato típico de la región con su respectiva bebida , agua y gaseosa ilimitadas para todos los invitados, animación del evento música en vivo y DJ, servicio de meseros y transporte ida y regreso en chiva desde las instalaciones de Aguas del Huila hasta el lugar del evento.	100%
5	Paseo de Integración Amor y Amistad	Paseo de los empleados de la empresa , incluye transporte ida y regreso desde un punto de la ciudad o municipio ,alimentación con su respetiva bebidas	100%
6	Celebración fiesta de niños mes de diciembre	Decoración alusiva a la ocasión, animación y recreación, refrigerios, Ponqué o postre con gaseosa para 15 niños y 15 acompañantes.(para 30 asistentes)	0%
7	Actividades de Integración de Fin de año	Decoración alusiva a la ocasión, Plato típico con su respectiva bebida, agua y gaseosa ilimitadas para todos los invitados, animación del evento música en vivo y DJ, servicio de meseros.	0%
8	Actividades Deportivas	Disposición de Cancha Sintética para jugar Futbol servicio dos días a la semana, para todos los funcionarios.	100% -Contrato suscrito para la prestación de los servicios durante toda la vigencia 2019
9	Gimnasio	Servicio de Gimnasio para los funcionarios	100%-Contrato suscrito para la prestación de los servicios durante toda la vigencia 2019
10	Plan de Incentivos	Se establece un reconocimiento económico de acuerdo con el número de años laborados y la evaluación del desempeño eficiente en el cumplimiento de sus funciones acreditada por su jefe inmediato, el cual se reconocerá una sola vez durante el año.	0%

Nota. Sujeto a modificaciones una vez se cumpla vigencia 2019

METODOLOGÍA

Con el presente informe de gestión, Control Interno contará con una metodología basada en muestreo y verificación de cumplimiento normativo referente al Sistema de Estímulos, enmarcado en los lineamientos y directrices que se establecen desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras, asimismo se realizará la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en dicho programa y plan con corte al 30 de septiembre de 2019.

NORMATIVIDAD

- Resolución N° 816 del 17 de noviembre de 2009, Por la cual Aguas del Huila adoptó el reglamento del Comité del Bienestar Social.

- Resolución 655 del 13 de diciembre de 2016, por medio de la cual se reglamentan los incentivos del programa de Bienestar social.

- Resolución N°072 y acta N°01 del 05 de febrero de 2019 mediante la cual Aguas del Huila aprobó las actividades encaminadas a la celebración de los días especiales en pro de dar cumplimiento al Decreto 1567 de 1998.

- 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.

- Decreto 648 del 19 de Abril de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con temas administrativos, tendencias internacionales en materia de auditoria interna y colaboración institucional.

- Decreto 1499 del 11 de Septiembre de 2017 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.

- Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 – Titulo II: por el cual se crean las disposiciones generales del Sistema de Estímulos

- Ley 142 de 1994 en su art 42 ***Incentivos.*** Las empresas de servicios públicos pueden adoptar planes de incentivos, para remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos.

- Ley 87 de 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

- Ley 909 de 2004 - La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

RECOMENDACIONES

De acuerdo al informe de gestión efectuado al Sistema de Estímulos de la vigencia 2019 de Aguas del Huila, se realizan las siguientes recomendaciones, así:

- Se recomienda que todos los servidores participen en las actividades del programa de bienestar social.

- Dadas las dificultades que se presentan en el momento de las convocatorias para las actividades de bienestar se recomienda realizar jornadas de sensibilización a los jefes de área en donde estos puedan ver reflejados los diferentes beneficios de las actividades de Bienestar para los servidores.

- Dar cumplimiento oportunamente a las actividades programadas en el cronograma establecido en el programa de bienestar para la vigencia.

CONCLUSIONES

Acorde con el presente Informe de gestión, Talento Humano ha dado cumplimiento al Sistema de Estímulos durante la vigencia 2019 y Conforme con el Decreto 1567 de 1998 que define los programas de bienestar social como "procesos permanentes orientados a crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"

Cabe resaltar que el sistema de estímulos se encuentra acorde a los lineamientos normativos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente, se reconoce la inclusión del núcleo familiar de los funcionarios en las actividades de bienestar a fin de aportar a la calidad de vida laboral.

Es de vital importancia que los responsables de ejecutar las actividades del sistema de estímulos ejecuten todo el presupuesto destinado por la gerencia de manera oportuna, completa, integra en el bienestar y la motivación laboral de los servidores públicos.

Atentamente,

Subgerente Administrativo y Financiero

Reviso: William Reyes