	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO CALIDAD DE VIDA	Fecha	Octubre 2022

REGLA DE NEGOCIO
 PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN
 EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.

PROCESO
 DESEMPEÑO Y DESARROLLO

11 Páginas

ÁREA DE SERVICIOS CORPORATIVOS
 ENERO 2023



	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. CONTEXTO	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES	4
5. FACTORES E INDICADORES DE MEDICIÓN	4
5.1. CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	4
5.2. LOGRO DE RESULTADOS	5
5.3. ADAPTABILIDAD	6
5.4. IMPACTO E INFLUENCIA.....	7
5.5. SENSIBILIDAD CULTURAL	7
6. PERIODO DE EVALUACION.....	8
7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	8
8. ADJUDICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO.....	9
9. OTRAS CATEGORIAS DE INCENTIVOS	9
9.1. MEJORAMIENTO CONTINUO.....	9
9.2. EQUIPOS CON DESEMPEÑO SUPERIOR.....	10
9.3. ADAPTABILIDAD Y APERTURA AL CAMBIO	10
9.4. MEJOR ZONA.....	10
9.5. MEJOR AREA	10
10. VIGENCIA.	11
11. ANEXOS.	11

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

1. CONTEXTO

Los sistemas de incentivos se constituyen como una de las actividades de apoyo más importantes para fortalecer y promover la eficiencia en las organizaciones, dado que representan mecanismo para motivar el comportamiento, la cultura de trabajo y la orientación al logro individual y colectivo.

Po tal motivo, en Empresas Varias de Medellín se plantea ajustar el mecanismo de fijación y distribución de incentivos por desempeño en los trabajadores, en alineación a las siguientes disposiciones:

▼ Artículo 42 de la Ley 142 de 1994, en la cual se establece que ... *“ 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”.*


▼ Cláusula 37, numeral 4º de la RECOPIACION DE NORMAS CONVENCIONALES 1966-2020 Modificada por el acta final de acuerdo convencional 2021-2023 en la cual se define el Programa de incentivos por desempeño *“Con el propósito de estimular el buen desempeño de los trabajadores oficiales beneficiarios de la convención colectiva, la Empresa destinará la suma de \$10'000.000** por año de vigencia de la convención, para reconocer bonificaciones no constitutivas de salario por valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000,00) a Cuarenta (40) trabajadores que durante el respectivo año se destaquen en factores medibles y cuantificables tales como: su eficiencia en el servicio, su comportamiento laboral acorde con las normas disciplinarias, el cumplimiento de las normas sobre salud ocupacional, la colaboración y el compañerismo, entre otros aspectos que definan la empresa y el Sindicato..”.* e Incrementando anualmente esta suma, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE.

** \$10'000.000 fue el valor correspondiente al año 2021, para la vigencia del año 2022, se destinó un monto de \$ 10'562.000 considerando la Inflación de 5,62% , para la vigencia 2023, se destinará la suma de \$11'956.184 en función a la inflación de 13,2%.

▼ Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8 del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, mediante el cual se invoca a las entidades públicas a incorporar Planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, con objeto de otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

2. OBJETIVO

Establecer un mecanismo entrega y/o asignación de incentivos y reconocimientos por el buen desempeño, a aquellos de Empresas Varias de Medellín S.A E.S.P, destacados por su eficiencia en el servicio, su buen comportamiento laboral acorde con las normas disciplinarias, el cumplimiento de las normas sobre salud ocupacional, la colaboración y el compañerismo y su contribución a la cultura de trabajo y bienestar.

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

3. ALCANCE

La presente reglamentación aplica para todos los trabajadores oficiales de la planta Emvarias que se encuentren cobijados por la convención colectiva y para empleados públicos y personal en misión en algunas disposiciones particulares.

4. DEFINICIONES

- ▼ **INCENTIVO POR DESEMPEÑO LABORAL:** Es un mecanismo para estimular el buen desempeño de un empleado, con el fin de motivar, reconocer, exaltar su gestión.
- ▼ **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar y monitorear los resultados de la gestión realizada en los trabajos por parte del personal de la empresa.

5. FACTORES E INDICADORES DE MEDICIÓN


Para la adjudicación de los incentivos por desempeño, se tendrán en cuenta las actuaciones y las dimensiones establecidas el modelo de gestión y evaluación del desempeño vigente el cual se compone de las siguientes componentes de medición:

NOMBRE ACTUACIÓN	DIMENSIONES DE LA ACTUACIÓN A EVALUAR
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	Conocimiento de sí mismo
	Aprende de la experiencia
	Resolución de problemas
LOGRO DE RESULTADOS	Establecimiento de metas
	Orientación al logro
	Decisiones efectivas y oportunas
ADAPTABILIDAD	Gestión del cambio
	Predisposición al riesgo
	Tranquilidad frente al cambio
IMPACTO E INFLUENCIA	Capacidad de influencia
	Colaboración con los demás
SENSIBILIDAD CULTURAL	Sensibilidad interpersonal
	Respeto por la diversidad

5.1. CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

Es la capacidad de reflexionar sobre el propio accionar en forma crítica, pero a la vez constructiva, transformando experiencias individuales en aprendizajes colectivos que ayuden a resolver problemas o situaciones complejas en pro de lograr mejores resultados para la gestión actual y futura de la organización, establecidos en tres dimensiones de acuerdo con el nivel del cargo.

- ▼ Conocimiento de sí mismo:
- ▼ Aprende de la experiencia
- ▼ Resolución de problemas

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

Dimensión 1: Conocimiento de sí mismo

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Demuestra un conocimiento de las propias fortalezas y oportunidades de mejora y emprende acciones para su propio desarrollo.	Identifica sus fortalezas, las pone al servicio de su labor y trabaja para fortalecer sus oportunidades de desarrollo.	Demuestra interés por su desarrollo personal y cuidado de sí mismo.

Dimensión 2: Aprende de la experiencia

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Identifica situaciones cotidianas como oportunidades para aprender e incorporar nuevos comportamientos en su labor.	Aplica buenas prácticas y lecciones aprendidas para fortalecer su labor.	Aplica buenas prácticas y lecciones aprendidas para contribuir con el fortalecimiento de su labor.

Dimensión 3: Resolución de problemas

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Identifica las causas subyacentes de los problemas antes de intentar resolverlos.	Resuelve problemas relacionados con su labor en forma efectivas	Resuelve problemas relacionados con su labor en forma efectiva.


5.2. LOGRO DE RESULTADOS

Es la capacidad de establecer metas claras, que suponen un desafío para sí mismo, así como para la organización, persiguiéndolas con entusiasmo y energía, manteniéndose orientado hacia el logro de resultados y tomando decisiones efectivas y oportunas, incluso frente a cambios en el mercado y obstáculos organizacionales.

- ▼ Establecimiento de metas
- ▼ Orientación al logro
- ▼ Decisiones efectivas y oportunas

Dimensión 1: Establecimiento de metas

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Ejecuta con entusiasmo y de manera oportuna las acciones definidas para la consecución de las metas pactadas.	Realiza las tareas asignadas con entusiasmo y de manera oportuna, contribuyendo en el logro de los objetivos de su equipo.	Realiza las tareas asignadas con entusiasmo y de manera oportuna, contribuyendo en el logro de los objetivos de su equipo.

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

Dimensión 2: Orientación al logro

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Toma medidas oportunas y eficaces para solucionar los inconvenientes, o los problemas en los procesos, y los escala si fuera necesario.	Resuelve las situaciones típicas del trabajo y/o aquellas que puedan afectar el logro de los objetivos con recursividad y autonomía propia de su nivel	Resuelve las situaciones típicas del trabajo y/o aquellas que puedan afectar el logro de los objetivos con recursividad y autonomía propia de su nivel

Dimensión 3: Decisiones efectivas y oportunas

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Resuelve las tareas a su cargo de forma efectiva y oportuna, reflejando comprender su contribución.	N/A	N/A

5.3. ADAPTABILIDAD

Es la capacidad para aceptar y amoldarse a los cambios de manera flexible y optimista, modificando el propio comportamiento para alcanzar objetivos, incluso cuando las situaciones disruptivas en el entorno o los momentos de estrés puedan conllevar un cierto riesgo.


- ▼ Gestión del cambio
- ▼ Predisposición al riesgo
- ▼ Tranquilidad frente al cambio
- ▼ Dimensión

Dimensión 1: Gestión del cambio

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Incorpora en su gestión nuevas actuaciones requeridas por la organización para responder a situaciones y prioridades cambiantes.	Incorpora en su gestión nuevas actuaciones requeridas por la organización para responder a situaciones y prioridades cambiantes.	Incorpora en su gestión nuevas actuaciones requeridas por la organización para responder a situaciones y prioridades cambiantes.

Dimensión 2: Predisposición al riesgo

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Realiza con firmeza y determinación tareas que conllevan un cierto riesgo.	Realiza con firmeza y determinación las tareas asignadas que conllevan un cierto riesgo.	N/A

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

Dimensión 3: **Tranquilidad frente al cambio**

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Responde con recursividad y equilibrio emocional a tareas no planeadas y/o ambiguas sin necesitar una hoja de ruta para avanzar.	Acepta y se adapta rápidamente a nuevas situaciones y requerimientos.	Mantiene una actitud positiva en la ejecución de sus labores a pesar de las dificultades.

5.4. IMPACTO E INFLUENCIA

Es la capacidad de identificar procesos, cargos y roles interdependientes y construir alianzas que permitan influir en situaciones o generar impacto en otras áreas, priorizando los objetivos del negocio y generando valor compartido a partir del trabajo colaborativo.

- ▼ Capacidad de influencia
- ▼ Colaboración con los demás

Dimensión 1: **Capacidad de influencia**

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Utiliza argumentos claros para llegar a acuerdos con los demás.	Manifiesta sus ideas de manera clara y coherente, proyectando una imagen positiva y favorable.	Manifiesta sus ideas de manera clara y coherente, proyectando una imagen positiva y favorable.


• Dimensión 2: **Colaboración con los demás**

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Trabaja en estrecha colaboración con su propio equipo y otros equipos e intercambiar información para lograr construcciones colectivas y resolver problemas.	Realiza sus tareas y brinda apoyo a otros para conseguir resultados colectivos.	Realiza sus tareas y brinda apoyo a otros para conseguir resultados colectivos.

5.5. SENSIBILIDAD CULTURAL

Es la capacidad de aceptar la diversidad, comprender y respetar distintas culturas, adecuando el propio comportamiento o estilo al interactuar con personas de otros países o regiones, buscando asegurar una comunicación clara y una complementariedad que permita aprovechar al máximo las fortalezas.

- ▼ Sensibilidad interpersonal
- ▼ Respeto por la diversidad

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

Dimensión 1: **Sensibilidad interpersonal**

PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Construye relaciones cálidas y cercanas con las personas con las que interactúa.	Construye relaciones cálidas y cercanas con las personas con las que interactúa.	Construye relaciones cálidas y cercanas con las personas con las que interactúa.

Dimensión 2: **Respeto por la diversidad**


PROFESIONAL	TÉCNICO, AUXILIAR	SOSTENIMIENTO
Demuestra respeto y predisposición para entender y ejecutar acciones con personas de diferentes estilos, de otras culturas y variados entornos, de manera efectiva.	Interactúa de manera efectiva con personas de diferentes estilos y costumbres.	Interactúa de manera efectiva con personas de diferentes estilos y costumbres.

6. PERIODO DE EVALUACION

Para establecer los criterios de evaluación para entrega de los incentivos se tomará en cuenta el periodo fiscal comprendidos entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

- ▼ Durante el mes de Enero del año en curso, el área de Servicios Corporativos realizará el envío de los formatos de la evaluación de desempeño a los Jefes de área, junto con un instructivo de diligenciamiento.
- ▼ Antes de febrero 15 de cada año, los trabajadores oficiales deberán concertar con los jefes los compromisos individuales y colectivos que serán objeto de la medición durante el periodo en curso.
- ▼ Una vez diligenciados y entregados los formatos de evaluación del año en curso por parte de los jefes de cada área, Servicios corporativos confirmará la recepción de la información y hará entrega de Evaluación del Desempeño correspondiente al año anterior para realizar las calificaciones cuantitativas que permitirán analizar resultados y gestionar los incentivos a entregar, tal información deberá ser de vuelta por los jefes de área a mas tardar el 28 de Febrero.
- ▼ Una vez enviadas las evaluaciones del desempeño del año vencido, servicios corporativos enviará los resultados de las puntuaciones obtenidas por cada empleado, para efectuar la postulación, indicando el número de empleados a máximo a postular al incentivo.
- ▼ El funcionario postulado por parte del jefe deberá estar incluido en el listado de los primeros 5 empleados mejor valorados por el área en la evaluación cuantitativa.

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

Hecho esto, el comité de Bienestar Laboral realizará las siguientes validaciones:

- ▼ Los empleados postulados no deben tener procesos disciplinarios en curso.
- ▼ El empleado postulado no podrá haber tenido sanciones disciplinarias efectivas a lo largo del año previamente finalizado.
- ▼ El empleado postulado deberá tener una antigüedad mayor o igual a un año.
- ▼ Solo podrán ser tenidos en cuenta los empleados del área con mayor puntaje obtenido en la evaluación.
- ▼ El incentivo, no podrá ser asignado de manera aleatoria en el área, deberá garantizarse la transparencia, equidad y alineación con los resultados de la evaluación del desempeño remitido a Servicios Corporativos.

8. ADJUDICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO

- ▼ El número de bonificaciones a otorgar es de cuarenta (40), los cuales será distribuidos de manera proporcional al número de empleados por área, considerando que 20 incentivos serán otorgados al personal operativo y los 20 restantes entre el personal administrativos.
- ▼ Se tomará como referencia el listado de personal vigente al 31 de diciembre de cada anualidad y de acuerdo con ésta se determinará el número de incentivos a otorgar en cada área según el número de personas que los integren.
- ▼ Aquellas áreas que por su número de integrantes no alcancen un mínimo de personas para la asignación del incentivo, dispondrán de un cupo fijo.
- ▼ Un empleado que anteriormente haya sido acreedor del incentivo por desempeño podrá seguir siendo postulado, como reconocimiento a su gestión.

9. OTRAS CATEGORIAS DE INCENTIVOS

9.1. MEJORAMIENTO CONTINUO


CRITERIOS: Áreas, procesos, iniciativas que se destacaron por sus avances frente a los retos en calidad y mejoramiento.

- ▼ Mejor ejecución de planes de mejoramiento (área con mejor porcentaje de ejecución)
- ▼ Proceso con mayor actualización de procedimientos y documentos en el Sistema de Calidad.
- ▼ Colaboradores – aporte a la cultura Corporativa: Orientación al logro

A QUIEN SE POSTULA: Equipo interdisciplinario que participó en el desarrollo (personal directo, practicantes y en misión)

POSTULA: El Comité de Gerencia (de acuerdo con la información suministrada por las áreas de Auditoria y Servicios Corporativos)

INCENTIVO: Diploma y placa para el equipo y Espacio recreativo y/o formativo.

	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

9.2. EQUIPOS CON DESEMPEÑO SUPERIOR

- **CRITERIOS:** Logros de Iniciativas, proyectos o programas, que aporten a la sostenibilidad, costo-eficiencia y mejora organizacional frente a los retos del plan de Empresa.
 - ▼ Proyectos de infraestructura
 - ▼ Iniciativas de nuevos modelos de gestión de residuos.
 - ▼ Iniciativa de Eficiencias operativas
 - ▼ Iniciativas de Desarrollo empresarial.
- **A QUIEN SE POSTULA:** Equipo interdisciplinario que participó en el desarrollo de las Iniciativas, proyectos o programas, (personal directo, practicantes y en misión)
- **POSTULA:** El Comité de Gerencia
- **INCENTIVO:** Diploma y placa para el equipo y Espacio recreativo y/o formativo

9.3. ADAPTABILIDAD Y APERTURA AL CAMBIO


- **CRITERIOS:** Cada área postula a un miembro de su equipo que en el presente año se destacó por:
 - ▼ Manejo de Herramientas tecnológicas para la conectividad.
 - ▼ Capacidad de enfocarse en la tarea trabajando en ambiente digital.
 - ▼ Trabajo en equipo desde la virtualidad.
 - ▼ Participación y apertura al cambio.
 - ▼ Capacidad funcional en situaciones Extremas.
- **A QUIEN SE POSTULA:** Al miembro de cada equipo (personal directo y en misión)
- **POSTULA:** Los jefes de cada área postulan a un miembro de su equipo (de acuerdo con los criterios)
- **INCENTIVO:** Diploma y placa para el equipo y espacio recreativo y/o formativo.

9.4. MEJOR ZONA

- **CRITERIOS:** La zona que haya reportado menos pqr's, disminuido o recuperado puntos críticos, e implementado prácticas que haya mejorado la gestión administrativa, zona con menores niveles de accidentabilidad.
- **A QUIEN SE POSTULA:** Al Administrador y apoyos administrativos.
- **POSTULA:** El Comité de Gerencia (De acuerdo con la información suministrada por el Área de Gestión Operativa)
- **INCENTIVO:** Diploma y placa para el equipo y espacio recreativo y/o formativo.

9.5. MEJOR AREA

- **CRITERIOS:** El área que haya reportado mejores indicadores, cumplimiento de planes de mejoramiento, disminución en los factores de riesgo psicosocial, mejor clima laboral




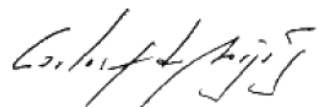
	REGLA DE NEGOCIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.	Código	PR20RN002
		Versión	00
	PROCESO COMPENSACIÓN	Fecha	Octubre 2022

- **A QUIEN SE POSTULA:** A las áreas.
- **POSTULA:** El Comité de Gerencia (De acuerdo con la información suministrada por las áreas)
- **INCENTIVO:** Diploma y placa para el equipo y espacio recreativo y/o formativo.

10. VIGENCIA.

La presente regla de negociaciones rige a partir de la fecha de su firma y expedición y deroga la resolución de Gerencia No.206 del 13 de noviembre de 2009 y toda aquella que la anteceda.

11. ANEXOS.

FLUJO DE APROBACIÓN			
CREACIÓN			
DETALLE	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Carlos José Arango Bastidas* Luis Fernando Álvarez Piza**	Melisa Ayala León	Carlos Fernando Borja Jiménez
CARGO	*Profesional 4 – Arquitectura Organizacional **Profesional 5 – Bienestar laboral y desarrollo humano	Jefe de Área Servicios Corporativos	Gerente General
FIRMA	 		
FECHA	Enero/2023	Enero/2023	Enero/2023