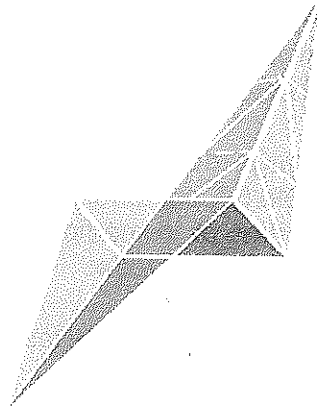


CEDELCA
Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

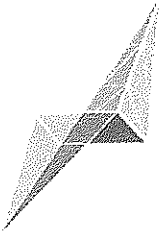
PROGRAMA DE INCENTIVOS, ESTIMULOS, Y RECONOCIMIENTO LABORAL



CEDELCA
Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

FEBRERO 2018

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P.
Carrera 7 No. 1 N – 28 Edificio "EDGAR NEGRET" Piso 3 – Popayán (Cauca)
PBX: 8235975 exts. 104-105-106 – www.cedelca.com



CEDELCA
Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

1. JUSTIFICACIÓN.

El Bienestar del trabajador consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social responderá a la satisfacción de las necesidades tanto de la Empresa como de los trabajadores dentro de su contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los trabajadores en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la empresa, con los fines de desarrollo personal.

El Programa de estímulos, incentivos y reconocimiento laboral encuentra su razón de ser en la necesidad de mantener y elevar la competitividad de la empresa a través del establecimiento, sostenimiento e incremento de niveles de reconocimiento, motivación, desarrollo y satisfacción de los empleados de CEDELCA S.A. ESP.

La importancia de la regulación de incentivos surge desde el ámbito constitucional, donde la Constitución Política de 1991 en el artículo 57, considera su reconocimiento y designa en el legislador el establecimiento de estímulos o medios para su obtención por parte de los trabajadores, pues a tenor literal, la norma reza:

“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”

El Artículo 41 de la Ley 142 de 1994, estableció que la relación laboral entre las empresas de Servicios Públicos Domiciliarios y sus trabajadores, se rige por los parámetros del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que estos últimos ostentan la calidad de trabajadores particulares. De igual forma, a misma norma en comento en su artículo 42, **faculta** a Las empresas de servicios públicos para adoptar planes de incentivos, con el fin de remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas, veamos:

“Artículo 41. Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo. Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley. (...)

Artículo 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.”

En atención a lo anterior, la Junta Directiva de la empresa sugirió en reunión ordinaria surtida el día 24 de noviembre de 2015 (Acta No. 84 de la citada fecha), la incorporación

de la posibilidad de reconocimiento de un incentivo pecuniario para la presente vigencia fiscal dentro del plan de incentivos:

Adicionalmente, en cumplimiento de los estándares de motivación al sector trabajador, CEDELCA S.A. ESP tiene en cuenta la existencia de los incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, ya que todo estímulo que se da al empleado, beneficia a la empresa en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

- **Los incentivos levantan el ánimo.** Un reconocimiento por parte del empleador puede hacer que una persona se sienta segura y orgullosa en su trabajo. Esa seguridad y ese orgullo pueden ayudar a lograr un mejor empleado.
- **Los incentivos le permiten mantener ayuda valiosa.** Los incentivos son uno de los motivos por los que los miembros de las empresas deciden permanecer con un ánimo productivo, colaborador y participativo.
- **Los incentivos incrementan la productividad** de los miembros de la empresa. Si queda claro que la proactividad y el compromiso como miembro de la empresa será en buena manera recompensado, los empleados harán su mejor esfuerzo para ser productivos, cuidadosos o para permanecer en la organización.

Teniendo en cuenta las concepciones constitucionales y legales, la sugerencia de la Junta Directiva y la importancia del reconocimiento al valor del capital humano, CEDELCA S.A. ESP procede a estructurar el plan de incentivos para sus trabajadores en la vigencia fiscal 2018.

Dentro del ámbito del reconocimiento de incentivos no pecuniarios, CEDELCA S.A. ESP tendrá en cuenta el desempeño laboral de los trabajadores según recomendación de los jefes de área y estudio del comité de incentivos que se conformará en el mes de enero de la siguiente vigencia fiscal.

En lo referente a los incentivos pecuniarios, debe resaltarse que un gran número de diferentes empresas del sector privado que no cuentan con acuerdos definidos en el marco de incentivos, convenciones colectivas de trabajadores, preacuerdos contractuales, entre otros mecanismos de cobertura que resultan ventajosos o benéficos para el trabajador, han tenido en cuenta una serie de incentivos pecuniarios que de alguna manera hacen parte de las estrategias adoptadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (para empleados públicos) dentro del

reconocimiento de incentivos enmarcados en un plan estructurado. Así las cosas, se establecerá la posibilidad de enmarcar el posible reconocimiento de un incentivo pecuniario para los trabajadores vinculados mediante contrato laboral si se alcanza una calificación satisfactoria, previa revisión y aprobación de la Junta Directiva de la empresa.

2. OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA.

Para el establecimiento de los objetivos generales de un plan de incentivos, CEDELCA S.A. ESP ha tenido en cuenta diferentes factores de desempeño como necesidad primaria para el mejoramiento continuo, determinando los siguientes:

1. Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los trabajadores de la Empresa en búsqueda de una mayor y mejor gestión.
2. Recompensar el desempeño exitoso de los trabajadores y de los equipos de trabajo, con el fin de motivar la elevación los indicadores de gestión empresarial.
3. Propiciar el desarrollo del potencial profesional y humano de los trabajadores, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio y propendiendo por el mejoramiento continuo de la empresa a través de resultados con calidad, para el cabal cumplimiento de la misión Institucional.
4. Fomentar y consolidar una cultura de gestión gerencial encaminada al logro de la competitividad y sostenibilidad de la Empresa a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.

3. PRINCIPIOS.

- a) **DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.** Toda actividad laboral en la Empresa deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde se desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b) **EQUIDAD Y JUSTICIA.** El Programa deberá procurar actitudes y acciones de reconocimiento para todos sus funcionarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos, motive a los demás para que sigan mejorando.



- c) **CALIDAD.** Fundamento primordial de todas las actividades de la Empresa. Responsabilidad que irradia constantemente a toda la comunidad académica en su gestión dinámica.
- d) **SINERGIA:** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- e) **OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA.** Los procesos del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento deberán irradiar y ser conocidos por todos los miembros de la Empresa.

4. COMITÉ DE INCENTIVOS, ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTO

A más tardar el quinto (5to) día hábil del mes de noviembre de 2018, se conformará un comité de incentivos, estímulos y reconocimiento. Dicho comité estará integrado por:

- 1) Gerente General
- 2) Subgerente Financiero y administrativo
- 3) Subgerente Técnico y Operativo
- 4) Jefe Oficina de Control Interno y de Gestión
- 5) Jefe de Recursos Humano
- 6) Dos (2) representantes de los trabajadores elegidos democráticamente.

FUNCIONES DEL COMITÉ.

- 1. Definir las características, tipos y cuantía de los estímulos a entregar de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin, en los presupuestos de Recursos Humanos, incluyendo varias alternativas que cubran las expectativas de todos los niveles jerárquicos.
- 2. Seleccionar a los ganadores de las diferentes categorías y modalidades o declarar desierto alguno o algunos de los estímulos cuando los aspirantes no cumplan con los requisitos establecidos.
- 3. Registrar en actas los aspectos que se consideraron válidos para la asignación de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento de las diferentes categorías y velar porque sean otorgados oportunamente.
- 4. Determinar la fecha y efectuar la entrega de los estímulos y reconocimientos.

5. INCENTIVOS

OBJETIVO. Reconocer de manera oportuna y tangible los resultados exitosos de una determinada gestión laboral dentro de la empresa, de tal forma que permita crear e incrementar los niveles de satisfacción de los trabajadores.

BENEFICIARIOS. Los trabajadores vinculados mediante contrato laboral.

PERIODICIDAD. Se otorgará anualmente durante el mes de Enero de la vigencia fiscal siguiente, con el fin de evaluar el desempeño de los nominados hasta el último día laboral de la vigencia fiscal 2018, previa reunión del comité de incentivos.

TIPOS DE INCENTIVOS. Son de dos clases: Pecuniarios y No pecuniarios.

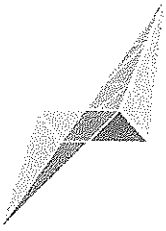
- INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

Son los reconocimientos en especie, los cuales serán:

- a) Capacitación adicional en temas de la especialidad del trabajador: Se otorgará a los trabajadores más comprometidos con la empresa, que se encuentren vinculados al COPASST y al Comité de convivencia.
- b) Enaltecimiento a la labor meritoria individual y en grupo, efectuando públicamente entrega de un diploma, en agradecimiento por los beneficios causados a la empresa.
- c) Reconocimiento a calidades humanas también efectuado mediante la entrega de un diploma o medalla a los trabajadores que sobresalen en el ámbito cultural y social por las calidades humanas sobresalientes, tales como: vocación de servicio, lealtad, respeto, colaboración, solidaridad, compañerismo, superación y tejido social.
- d) Exaltación a la Creatividad y originalidad de dos (2) trabajadores de la empresa, postulados por los mismos trabajadores.

- INCENTIVOS PECUNIARIOS:

Teniendo en cuenta que el incentivo pecuniario tiene su naturaleza en el fortalecimiento de los vínculos del empleador con sus trabajadores como reconocimiento a una labor desempeñada que haya arrojado resultados positivos, se considera importante poner a consideración de la Junta Directiva, en el mes de diciembre, el reconocimiento de un incentivo pecuniario para los trabajadores de la empresa, siempre y cuando se obtenga:



CEDELCA
Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

1) CALIFICACION SATISFACTORIA DE LA AUDITORIA QUE REALICE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA NACION. (fencimiento de la cuenta)

De NO obtenerse lo enunciado, la Gerencia General y la Unidad de Personal, se abstendrán de someter a consideración de la Junta Directiva el reconocimiento del incentivo pecuniario referido, sin embargo, de obtenerse CONJUNTAMENTE una calificación satisfactoria en la auditoria de la CGR y una opinión sin salvedades en la auditoria que efectúa la Revisoría Fiscal, se presentará para revisión y aprobación por parte de la junta directiva, el reconocimiento de un incentivo equivalente a un sueldo básico mensual por el año de servicio en que se pretende reconocer o proporcionalmente al tiempo laborado dentro de la vigencia fiscal 2018, para cada uno de los trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato laboral.

De presente se expone que llegado el caso en que se someta a consideración de la Junta Directiva el reconocimiento de incentivos pecuniarios y que sean concedidos a los trabajadores, en desarrollo del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento, no modificarán el régimen salarial y prestacional, ni se constituirán en salario.


VICTOR LIBARDO RAMIREZ FAJARDO
Gerente General

Proyectó: Mario G Collazos AJJAAR
Revisó: Juan Francisco Mora Obando JOCIG

