

POLÍTICA DE RECONOCIMIENTOS Y RECOMPENSAS

1. OBJETIVO GENERAL

En coherencia con la creación de una cultura organizacional orientada a la excelencia, GERS ha definido una Política de Reconocimientos y Recompensas que tiene como objetivo estimular el desempeño personal o colectivo manifestado a través de acciones de compromiso actitudinal, desarrollo de aptitudes, práctica permanente de los valores corporativos, esfuerzo individual o grupal, permanencia en la organización y el logro de metas profesionales o laborales.

2. CRITERIOS

La política está basada en los criterios de:

- Reconocimiento oportuno de logros personales o colectivos
- Estímulo adecuado en proporción al mérito alcanzado
- Estímulo a la calidad del trabajo, desempeño sobresaliente, cumplimiento de valores corporativos, innovación, atención a los clientes, comportamientos actitudinales positivos, crecimiento personal y profesional, trabajo en equipo, mejora del ambiente de trabajo, mejora de procesos, producción intelectual, representación exitosa de la empresa en eventos académicos, deportivos o culturales.

3. TIPO DE ESTÍMULOS

Los estímulos a otorgar se clasifican en:

- Reconocimientos informales
- Reconocimientos formales
- Recompensas
 - Premios proporcionales al logro alcanzado
 - Galardones representados en emblemas, botones o elementos de recordación

4. TABLA DE RECONOCIMIENTOS

La tabla de reconocimientos establece los logros a resaltar, el estímulo a otorgar y el responsable de su adjudicación:

I: RECONOCIMIENTOS INFORMALES		
LOGRO	ESTÍMULO	RESPONSABLE
Entrega de una actividad antes de tiempo y con calidad	Correo de felicitación	Jefe directo
Generación de ideas que aceleran o facilitan una tarea	Correo de felicitación	Jefe directo
Producción de artículos técnicos para publicaciones locales	Correo de felicitación	Jefe directo
II. RECONOCIMIENTOS FORMALES		
LOGRO	ESTIMULO	RESPONSABLE
Cuidado y orden del puesto de trabajo	Correo de felicitación Premio	Jefe gestión integral
Presentación de conferencia a nombre de GERS en evento reconocido	Reconocimiento escrito	Gerente General
Exaltación en eventos académicos, culturales y deportivos	Reconocimiento escrito	Jefe Gestión Humana
Reconocimiento otorgado por instituciones u organizaciones que no son clientes	Reconocimiento escrito	Gerente General
Producción de un artículo técnico o de investigación publicado en revista internacional	Reconocimiento escrito	Gerente General

Práctica permanente de buena actitud, proactividad, compañerismo y solidaridad	Reconocimiento escrito	Jefe directo
Atención sobresaliente con los clientes	Reconocimiento público <ul style="list-style-type: none"> - Publicación en las pantallas de GERS - Divulgación por correo a la lista Colombia 	Gerente General
Práctica permanente y coherente de los valores corporativos	Reconocimiento público Premio entregado en la reunión de premiación final del año. Previa postulación de los empleados.	Jefe de Gestión Humana Comité de convivencia
Práctica permanente de seguridad, calidad y medio ambiente	Reconocimiento público Premio entregado en la reunión de premiación final del año. Previa postulación de los empleados.	Jefe de Gestión Integral Comité Copasst
Cuidado de la salud a través de programas de prevención osteomuscular (pausas activas)	Reconocimiento escrito Premio entregado en reunión general al cierre del programa antes de finalizar el año.	Jefe de Gestión Integral Comité Copasst
Reconocimiento hecho por el cliente a un grupo por la calidad y aporte a su proyecto	Reconocimiento escrito y premio	Gerente General
Mejora de la eficiencia y calidad de un proceso	Reconocimiento público	Jefe Gestión Integral
Obtención de titulación académica	Reconocimiento escrito y premio	Jefe de Gestión Humana
Cumplimiento de quinquenio en GERS	Reconocimiento público, entrega de galardón	Gerente General

5. APLICACIÓN DE LOS ESTÍMULOS

- Los reconocimientos formales tendrán registro en la Hoja de vida del empleado.
- Los reconocimientos para los empleados con uno o varios quinquenios de servicio se celebrarán en ceremonia especial cuando la empresa lo determine, en la fecha del cumpleaños de GERS, cada quinquenio de la empresa.
- Para los premios de excelencia en los valores corporativos y práctica permanente de calidad, seguridad y medio ambiente, los aspirantes serán postulados por los empleados, quienes designarán los candidatos de cada área, uno por cada categoría de premio.

6. PREMIOS

El premio es un regalo en especie que se entrega al empleado que cumpla con las condiciones de la tabla de reconocimiento. Algunos pueden ser regalos personales, otros están pensados para que lo comparta con su grupo de trabajo o familia.

La lista de premios propuesta puede variar según consideraciones de la Jefatura de Gestión Humana o la Gerencia General.

PREMIO	LOGRO
Bolígrafo marcado	Obtención de titulación académica
Boletas para espectáculos para dos personas	Reconocimiento hecho por el cliente por atención a un proyecto, cuando se presente el reconocimiento.
Bono de invitación para cena para dos personas	Mejora de la eficiencia y calidad de un proceso, cuando se dé la mejora.
Invitación a restaurante para el equipo o grupo de trabajo	Reconocimiento hecho por el cliente a un grupo por la calidad y aporte a su proyecto, cuando se presente el reconocimiento.
Bono de Restaurante	Cuidado y orden del puesto de trabajo, cuando finalice el programa de orden y aseo.

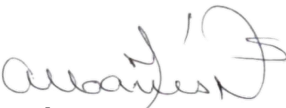
7. GALARDONES

Los galardones se otorgan como reconocimiento especial de actitudes, aptitudes y virtudes, compromiso empresarial y permanencia del empleado en la organización.

La lista de galardones está conformada por:

GALARDÓN	LOGRO
Prendedor de solapa	Excelencia en valores corporativos
Prendedor de solapa	Excelencia en cuidado por la vida y respeto por el medio ambiente
Botón 5 años	Cinco años de permanencia en la empresa con contrato a término indefinido
Botón de plata 10 años	Diez años de permanencia en la empresa con contrato a término indefinido
Botón con baño de oro	Quince años o más de permanencia en la empresa con contrato a término indefinido
Placa – más de 25 años	25 o más años de permanencia en la empresa


LUIS FREYDER ROSSO BURITICÁ
Gerente General


ALBA INÉS NARANJO SINISTERRA
Jefe de Gestión Humana

Revisión 4
Diciembre 18 de 2023