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

DIRECTIVA GERENCIA N° 007 DE 2023
(31 de enero de 2023)

PARA: DIRECTIVOS, ASESORES, TRABAJADORES Y CONTRATISTAS DE LA EMPRESA.

DE: María Bravo Cuéllar
Gerente Suplente CEDELCA S.A. E.S.P

ASUNTO: ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2023.

FECHA: enero 31 de 2023

Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA S.A. E.S.P., es una sociedad anónima comercial, de nacionalidad colombiana del orden nacional con autonomía administrativa, patrimonial, y presupuestal, clasificada legalmente como empresa de servicios públicos mixta, perteneciente al sector minero Energético del Ministerio de Minas y Energía, sometido al Régimen General de las Empresas del sector eléctrico, con régimen especial de derecho privado contemplado en la Ley 142 de 1994.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar Social e Incentivos Laborales acordado para la vigencia 2023 de Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P- CEDELCA S.A E.S.P, siendo este entendido como el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su núcleo familiar en general, exaltando así la labor del mismo, su motivación y sentido de pertenencia. Considerando que el bienestar del ser humano consiste en el equilibrio del plano espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral, la presente política de bienestar social e incentivos laborales responde a la búsqueda de la satisfacción de necesidades tanto de la empresa como del trabajador, dentro de la ejecución de actividades que permitan el desarrollo de un buen clima organizacional que evolucione con los cambios políticos y culturales de la región.

1. Marco Legal

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector privado son:

- ✓ Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

- ✓ Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- ✓ Artículo 41 y 42 de la Ley 142 de 1994. Régimen de Servicios Públicos Domiciliarios.
- ✓ Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✓ Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- ✓ Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2. Objetivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos

i. Objetivo General

Estructurar condiciones orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los trabajadores y sus familias, estimulando la eficiencia, la creatividad, mérito en el ejercicio de las funciones empresariales y su efectiva participación con el fin de generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, niveles de satisfacción, sentido de pertenencia, innovación y logro de valores Institucionales.

ii. Objetivos Específicos

- ✓ Generar un clima organizacional que manifieste en los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción.

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los trabajadores de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- ✓ Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre trabajadores y otras dependencias.

- ✓ Brindar herramientas a los trabajadores para una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.

- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos

educativos, recreativos, deportivos y culturales de los empleados y su grupo familiar.

- ✓ Fortalecer el manejo integral de los procedimientos de administración de la gestión del personal en función del desempeño eficiente y eficaz de los trabajadores de la Empresa en búsqueda de una mayor y mejor gestión.

- ✓ 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.

- ✓ 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.

- ✓ 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.

- ✓ Estimular a través de los incentivos, la participación de los trabajadores que integren grupos de interés para la empresa, tal como el Copasst, Comité de Convivencia Laboral y Brigada de emergencia, por asumir actividades adicionales a las labores contratadas.

3. RESPONSABLES

Dentro de las funciones a cargo de la Unidad de Apoyo Administración de Personal establecidas en el Manual de Funciones, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social e incentivos laborales, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución del presente plan recae sobre la Jefatura de dicha Unidad de Apoyo.

4. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover un clima organizacional al trabajador y propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables a la innovación, creatividad y participación, mediate estrategias que contribuyan al desarrollo de su potencial frente al cumplimiento de la misión y visión empresarial.

Las áreas de intervención que se plantean en el plan de Bienestar Social reúnen conceptos de integralidad, participación, innovación y un adecuado uso de los recursos asignados, para el cumplimiento de los objetivos generales y específicos

del presente Plan para la vigencia 2023, que se vean reflejados en la eficiencia y eficacia del trabajador, tanto al interior de la Empresa como hacia la comunidad en general. Lo anterior soportando en el Anexo N° 01 del Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2023.

Dada en Popayán a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2023.

MARÍA BRAVO CUÉLLAR
Gerente Suplente

Revisó: Guillermo Hernán Latorre Cerón – Jefe Oficina Jurídica
Proyectó: Evelyn J. Bedoya Benavides – Profesional Universitario II Oficina Jurídica

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A. E.S.P.

ANEXO N° 01
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2023

Popayán, enero 31 de 2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2023

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Fundamentación y Justificación

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar social e Incentivos laborales para los trabajadores de CEDELCA S.A E.SP, bajo el entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del trabajador, un sentido de pertenencia y motivación.

El bienestar de la persona 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 debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador dentro del 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.

Por otra parte, 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, la misma norma en comento en su artículo 42, faculta a Las empresas de servicios públicos para adoptar planes de incentivos, con el fin de recompensar a todos quienes prestan servicios en ellas, veamos:

> ***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"*

En virtud de lo anterior, el presente plan de bienestar Social e Incentivos laborales, se elaboró a partir de encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa aplicada a través de las plataformas tecnológicas, estableciendo un diagnóstico

de expectativas para el Bienestar social y los Incentivos laborales, por medio de la encuesta se recolectó información relevante que permitió reafirmar la satisfacción la aceptación de diversas actividades y programas que se han venido implementando, de la misma manera se actualizó y modificó las accionesa implementar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales.[1]

1.2. Marco Conceptual

Bienestar laboral: Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Personal de la Empresa, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación con el servicio que ofrece a sus empleados.

Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Incentivos Informales o espontáneos: Son reconocimientos espontáneos que se dan al interior de cada proceso y subproceso de la Empresa, brindados por el jefe o líder superior inmediato a subalternos y/o colaboradores.

Incentivos Formales o recompensas: son reconocimientos institucionales planeados que hacen parte de la estructura organizacional de la Empresa, los cuales pueden ser pecuniarios (únicamente reconocidos por la Junta Directiva conforme con los Estatutos Sociales) o no pecuniarios.

Incentivos Pecuniarios: Entregados en dinero a cada trabajador de la Empresa, los cuales deben se autorizados por Junta Directiva de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales de CEDELCA S. A.

Incentivos no Pecuniarios: Son los entregados en especie, reconocimientos privados, públicos y exaltaciones generadas en actos Empresariales.

1.3. Marco Legal

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector privado son:

- ✓ Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

[1] https://forms.office.com/r/bmhgTabHwY

- ✓ Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- ✓ Artículo 41 y 42 de la Ley 142 de 1994. Régimen de Servicios Públicos Domiciliarios.
- ✓ Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✓ Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- ✓ Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

1.4. Objetivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos

1.4.1. Objetivo General

Estructurar condiciones orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los trabajadores y sus familias, estimulando la eficiencia, la creatividad, mérito en el ejercicio de las funciones empresariales y su efectiva participación con el fin de generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, niveles de satisfacción, sentido de pertenencia, innovación y logro de valores Institucionales.

1.4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Generar un clima organizacional que manifieste en los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción.

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los trabajadores de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- ✓ Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre trabajadores y otras dependencias.

- ✓ Brindar herramientas a los trabajadores para una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.

- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos

educativos, recreativos, deportivos y culturales de los empleados y su grupo familiar.

- ✓ Fortalecer el manejo integral de los procedimientos de administración de la gestión del personal en función del desempeño eficiente y eficaz de los trabajadores de la Empresa en búsqueda de una mayor y mejor gestión.

- ✓ 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.

- ✓ 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.

- ✓ 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.

- ✓ Estimular a través de los incentivos, la participación de los trabajadores que integren grupos de interés para la empresa, tal como el Copasst, Comité de Convivencia Laboral y Brigada de emergencia, por asumir actividades adicionales a las labores contratadas.

2. RESPONSABLES

Dentro de las funciones a cargo de la Unidad de Apoyo Administración de Personal establecidas en el Manual de Funciones, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social e incentivos laborales, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución del presente plan recae sobre la Jefatura de dicha Unidad de Apoyo.

3. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover un clima organizacional al trabajador y propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables a la innovación, creatividad y participación, mediate estrategias que contribuyan al desarrollo de su potencial frente al cumplimiento de la misión y visión empresarial.

Las áreas de intervención que se plantean en el plan de Bienestar Social reúnen conceptos de integralidad, participación, innovación y un adecuado uso de los recursos asignados, para el cumplimiento de los objetivos generales y específicos del presente Plan para la vigencia 2023, que se vean reflejados en la eficiencia y

eficacia del trabajador, tanto al interior de la Empresa como hacia la comunidad en general.

3.1. Recreación y deporte

3.1.1. Estilo de vida saludable

Motivar en los trabajadores la cultura de autocuidado, teniendo en cuenta que se replique no solo a su entorno laboral sino también en sus familias, abarcando hábitos alimenticios, ejercicio físico, abstinencia al tabaquismo y consumo moderado de alcohol, que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades para el bien de su salud y la de su familia.

3.1.2. Práctica de actividades deportivas

Promover la práctica del deporte y la recreación, como medio de integración y conservación de la salud física y mental de los trabajadores, realizando actividades con convenios entre entidades públicas o privadas que ofrezcan escenarios deportivos y/o recreativos, así mismo la obtención de precios especiales para promover su asistencia.

En virtud de lo anterior, se destinará la implementación de horas saludable, que consta de dos (2) horas a la semana para la asistencia a prácticas deportivas de clases grupales en las instalaciones de la Empresa, fútbol y entrenamiento en gimnasio.

3.1.3. Recorrido ecológico grupal

Se pretende propiciar el espacio necesario para la realización de actividad ecológica de los trabajadores de la Empresa visitando una de las PCH de propiedad de CEDELCA S.A. E.S.P.

3.2. Integración y convivencia (días especiales)

3.2.1. Día de la familia

De conformidad con el parágrafo 3 de la Ley 1857 de 2017, se tiene que el empleador deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

3.2.2. Días Cortos

Con el fin de propiciar la integración y convivencia en las familias de los trabajadores, se trabajará de manera continua la jornada laboral, la cual será de 7:30 a.m. a 2:30 pm para los siguientes días:

- -Día de los niños, 31 de octubre de 2023
- Día de las Velitas, 7 de diciembre de 2023

3.2.3. Dia libre de cumpleaños

Se podrá utilizar un día laboral para la celebración del cumpleaños en familia en los treinta (30) días hábiles siguientes de la fecha de cumpleaños, el cual se solicitará a la Unidad de Administrativa de Apoyo al Personal.

3.2.4. Día de la Mujer

Exaltar las función social y laboral de la mujer, sensibilizando a los trabajadores sobre la igualdad de género, su participación y empoderamiento en todos los ámbitos de la sociedad, realizando una actividad de homenaje a las mujeres que hacen parte de la Empresa.

3.2.5. Día de la madre y padre

Se pretende efectuar un reconocimiento del rol y aportes de las madres y los padres en el día a día de la empresa, fortaleciendo las relaciones intralaborales e incentivando su papel en la sociedad, mediante un detalle.

3.2.6. Fortalecimiento de vínculos de amistad

Con el objetivo de mejorar la interacción social entre los trabajadores y fortalecer la fraternidad y armonía en el ambiente laboral, se lleva a cabo una jornada de integración y reconocimiento a la amistad.

3.2.7. Día del niño

Generar en los colaboradores y sus hijos, menores de 12 años, espacios de esparcimiento e integración familiar, que contribuirán a aumentar el sentido de pertenecía con la empresa, realizando una actividad.

3.2.8. Cierre de año empresarial

Culminar el cierre de la vigencia exaltando la labor de los colaboradores de la Empresa, por el esfuerzo y dedicación que demostraron a lo largo del año a través del cumplimiento de las metas y objetivos planeados, a través de una actividad de integración.

3.3. Programas artísticos y culturales

3.3.1. Expresiones artísticas

Se pretende generar espacios de esparcimiento a los trabajadores, para la asistencia a eventos con participación de grupos de expresión artística, museos, teatro y expresiones culturales.

3.4. Programas de Seguridad Social Integral

Este componente del Plan de Bienestar Social se encuentra debidamente ligado a la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), no obstante, se incluye con el fin de lograr una articulación en los planes. Para la empresa es de suma importancia proteger y mantener la salud física, mental y social de sus trabajadores, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

3.4.1. Capacitaciones en Salud

Empresa coordinará con la ARL, entidades privadas, la Caja de Compensación Familiar del Cauca (Comfacauca) y las diferentes EPS la ejecución de las actividades de capacitación en promoción y prevención de la salud.

3.4.2. Intervención Psicosocial

Con el fin de lograr intervenir en la salud metal de los trabajadores de la Empresa y así lograr un ambiente laboral sano y saludable, se efectuará acompañamiento a la evaluación de factores de riesgo psicosocial y guías de intervención al personal de la empresa efectuadas en la vigencia 2022.

3.5. Calidad de Vida

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

3.5.1. Preparación para la Jubilación

El objetivo del Seminario es velar por el bienestar de las personas que se encuentran pronto a culminar su proceso laboral, según lo establecido en el artículo 262 de la ley 100 de 1993 y el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005, creando un espacio de adaptación frente a nuevos comienzos como contextos sociales, nuevos proyectos de vida permitiendo seguir ocupando el ocio con actitudes y comportamientos positivos, buscando minimizar factores negativos, en el proceso de jubilación donde los colaboradores sigan emprendiendo procesos de una manera armónica y eficaz a la culminación de su actividad laboral.

3.5.2. Talleres de clima laboral

A través de estos talleres se pretende desarrollar mayores competencias en los trabajadores sobre la comunicación asertiva y trabajo en equipo a fin de fortalecer los procesos y subprocesos al interior de la Empresa.

3.5.3. Suscripción colectiva para acceso a tarifas especiales en servicios médicos, recreación, turismo, entre otros.

El empleador en búsqueda de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, a través de la prestación de servicios médicos, recreativos, turismo, educación complementarios, subsidiará una suscripción colectiva que contribuya con el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar.

4. CONTENIDO DEL PLAN DE INCENTIVOS

4.1.1. Trabajador destacado por su compañerismo

La Unidad Administrativa de Apoyo al Personal hará una votación semestral, a través de los medios tecnológicos que disponga la Empresa, con el fin otorgar un reconocimiento al trabajador para exaltar sus comportamientos de relación amistosa, colaboración y solidaridad entre compañeros de trabajo.

4.1.2. Trabajador destacado por su compromiso Empresarial

La Unidad Administrativa de Apoyo al Personal hará una votación anual, a través de los medios tecnológicos que disponga la Empresa, con el fin otorgar un reconocimiento en el evento de cierre empresarial al trabajador que sobresalga por labor, cumplimiento de metas y valores empresariales, teniendo la voluntad de ejercer un esfuerzo extra en beneficio de la Empresa y, en definitiva desear seguir siendo integrante de la misma demostrándolo con su accionar.

4.1.3. Trabajador destacado por su integralidad como jefe o líder responsable de cada uno de los procesos

La Unidad Administrativa de Apoyo al Personal hará una votación anual, a través de los medios tecnológicos que disponga la Empresa, con el fin otorgar un reconocimiento en el evento de cierre empresarial al trabajador que ejecute acciones de confianza y manejo que sobresalga por labor, cumplimiento de metas y valores empresariales, teniendo la voluntad de ejercer un esfuerzo extra en beneficio de la Empresa y, en definitiva desear seguir siendo integrante de la misma demostrándolo con su accionar.

4.1.4. Medio día de profesión

Según su profesión cada trabajador podrá utilizar medio (1/2) día como reconocimiento por la labor profesional ejecutada en la Empresa, el cual podrá ser utilizado en los treinta (30) días hábiles siguientes.

4.1.5. Medio día por uso de bicicleta

Los trabajadores de CEDELCA SA ESP recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que acrediten en la Unidad Administrativa de Apoyo de Personal haber llegado a trabajar en bicicleta.

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

PLAN	ACTIVIDAD	DETALLE DE ACTIVIDAD	MESES											
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
BIENESTAR SOCIAL	Recreación y deporte	Estilo de vida saludable												
		Práctica de actividades deportivas												
		Recorrido ecológico grupales												
	Integración y convivencia (días especiales)	Día de la familia												
		Días Cortos												
		Dia libre de cumpleaños												
		Día de la Mujer												
		Día de la madre y padre												
		Fortalecimiento de vínculos de amistad												
		Día del niño												
		Cierre de año empresarial												
	Programas artísticos y culturales	Expresiones artísticas												
	Programas de Seguridad Social Integral	Capacitaciones en Salud												
		Intervención Psicosocial												

	Calidad de Vida	Preparación para la Jubilación												
		Talleres de clima laboral												
		Suscripción colectiva para acceso a tarifas especiales en servicios médicos, recreación, turismo, entre otros.												
PLAN DE INCENTIVOS	**Trabajador destacado por su compañerismo**	Exaltar sus comportamientos de relación amistosa, colaboración y solidaridad entre compañeros de trabajo												
	Trabajador destacado por su compromiso Empresarial	Trabajador que sobresalga por labor, cumplimiento de metas y valores empresariales, teniendo la voluntad de ejercer un esfuerzo extra en beneficio de la Empresa												
	Trabajador destacado por su integralidad como jefe o líder responsable de cada uno de los procesos	Trabajador que ejecute acciones de confianza y manejo que sobresalga por labor, cumplimiento de metas y valores empresariales, teniendo la voluntad de ejercer un esfuerzo extra en beneficio de la Empresa												
	Medio día de profesión	Reconocimiento por la labor profesional ejecutada.												
	Medio día por uso de bicicleta	Medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces												

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