

**DIRECTIVA GERENCIA No. 005 DE 2024**  
(31 de enero de 2024)

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

**DE:** GERENCIA DE CEDELCA S.A. E.S.P.

**ASUNTO:** ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A. E.S.P. PARA LA VIGENCIA 2024.

Cordial saludo.

Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA S.A. E.S.P., es una sociedad anónima comercial 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 contemplado en el Artículo 365 de la constitución Política de Colombia y en la Ley 142 de 1994.

En consonancia con nuestros objetivos organizacionales y nuestro compromiso con las mejores prácticas laborales, reconocemos que la adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos es una necesidad en nuestra organización, reflejando nuestra firme convicción de que una fuerza laboral comprometida y satisfecha no solo impulsa el éxito individual, sino que también es el motor que fomenta el crecimiento sostenible de nuestra empresa. Por esto, el plan se gesta con la firme convicción de que invertir en el bienestar de nuestro talento no sólo mejora la calidad de vida de cada miembro de nuestro equipo, sino que también repercute en un aumento de la productividad, la creatividad y la fidelidad hacia la empresa.

La implementación de este plan no solo busca crear un entorno de trabajo más saludable y equilibrado, sino que también tiene el propósito de reconocer y recompensar el esfuerzo, la dedicación y la innovación de nuestros colaboradores. Estamos comprometidos en establecer un conjunto integral de prácticas que no solo satisfagan las necesidades básicas, sino que también estimulen el crecimiento personal y profesional de cada individuo en nuestra organización. En resumen, la adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos no solo es un reflejo de nuestro interés por el bienestar laboral y éxito de nuestro equipo, sino también una estrategia clave para asegurar el progreso continuo de nuestra empresa, donde todos podamos prosperar y alcanzar el máximo potencial.

### **1. MARCO LEGAL:**

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

- ✓ **Decreto 614 de 1984:** Determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional del 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:** Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

### 2.1. Objetivo General:

Estructurar las condiciones óptimas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los trabajadores y sus familias, estimulando la eficiencia, la creatividad, la reducción del estrés y el mérito en el ejercicio de las funciones empresariales 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.

### 2.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Generar un clima organizacional que promueva la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, reflejado en el cumplimiento de la misión y metas institucionales, aumentando los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la innovación y la participación de los trabajadores de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Programar actividades orientadoras a mantener y mejorar la construcción de equipos y 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 familia.



# CEDELCA

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

- ✓ 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 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 de la motivación en el personal.
- ✓ 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, para que asuman actividades adicionales a las labores contratadas.
- ✓ Fomentar en los trabajadores el sentido de pertenencia con la organización.

## 2. ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

Así las cosas y acuerdo con las normas y objetivos antes referenciados, se hace necesario para la Empresa adoptar el Plan de Bienestar Social y Estímulos para la vigencia 2024, el cual se encuentra anexo al presente documento y hace parte integral del mismo, siendo imperativo cumplirlo en los términos allí indicados.

## 3. RESPONSABLES DE LA COORDINACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO:

Dentro de las funciones a cargo de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal establecidas en el Manual de Funciones, se encuentra coordinar y ejecutar todas las actividades y acciones de bienestar social e incentivos laborales, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución del presente plan está a cargo de la jefatura de dicha unidad de apoyo.

Este plan rige a partir de la expedición de la presente directiva.

Dada en Popayán (Cauca) a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2024.

  
**PEDRO ELÍAS ROJAS CÁCERES**  
Gerente Suplente 

 Proyectó: Jenny Vanessa Gonzáles Narváez – Contratista UAAP.  
Revisó: José Ramiro Mosquera Sandoval - Jefe UAAP.  
Revisó: Guillermo Hernán Latorre Cerón – Jefe Oficina Jurídica.  
Revisó: Marino Navia Ortega – Subgerente Financiero y Administrativo.

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

ANEXO No. 01:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS  
VIGENCIA 2024



Popayán (Cauca), 31 de enero de 2024

*Rede*

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

### 1. INTRODUCCIÓN:

#### 1.1. Fundamentación y Justificación:

Con el fin de contribuir a un entorno laboral adecuado, mejorar la calidad de vida, exaltar la labor, el sentido de pertenencia y la motivación, se presenta el Presente Plan de Bienestar Social e Incentivos para los trabajadores de CEDELCA S.A. E.S.P.

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 se elaboró a partir de encuesta realizada a los trabajadores de la empresa en el año 2023 aplicada a través de plataformas tecnológicas, estableciendo un diagnóstico de expectativas. Por medio de esa herramienta se recolectó información relevante que permitió reafirmar la satisfacción y la aceptación de las diversas actividades y programas que se han desarrollado en planes ejecutados en vigencias pasadas, pero además agregar aquellas que se consideraron convenientes para el cumplimiento de los objetivos que se plantearon para este año.



## 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.
- **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:** Son reconocimientos entregados en dinero a cada trabajador de la Empresa, los cuales deben ser autorizados por la Junta Directiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales de CEDELCA S. A.
- **Incentivos no pecuniarios:** Son reconocimientos entregados en especie, reconocimientos privados, públicos y exaltaciones generadas en actos empresariales.
- **Prácticas de identificación y recompensas de ideas innovadoras:** Son reconocimientos para incentivar a los trabajadores en la cultura de la innovación como pilar de la cultura organizacional, no sólo promoviendo la eficiencia y competitividad de la empresa, sino también fortaleciendo el compromiso y la satisfacción de nuestros empleados al saber que sus contribuciones creativas son valoradas y reconocidas como parte en el éxito general de la organización.

## 1.3. Marco Legal:

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

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

- ✓ **Decreto 614 de 1984:** Determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional del 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:** Adopta 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 las condiciones óptimas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los trabajadores y sus familias, estimulando la eficiencia, la creatividad, la reducción del estrés y el mérito en el ejercicio de las funciones empresariales 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 promueva la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, reflejado en el cumplimiento de la misión y metas institucionales, aumentando los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la innovación y 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 construcción de equipos y 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 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 de la motivación en el personal.
- ✓ 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, para que asuman actividades adicionales a las labores contratadas.

## 2. RESPONSABLES:

Dentro de las funciones a cargo de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal establecidas en el Manual de Funciones, se encuentra coordinar y ejecutar todas las actividades y acciones de bienestar social e incentivos laborales, razón por la cual la responsabilidad de la ejecución del presente plan está a cargo de la jefatura de dicha unidad de apoyo.

## 3. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:

Considerando que el bienestar del ser humano consiste en el equilibrio del plano espiritual, físico, mental y de relaciones positivas en su entorno ecológico, social y laboral, presentamos este Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2.024, el cual responde a la búsqueda de la satisfacción de necesidades tanto de la empresa como del trabajador, dentro de la ejecución de actividades que permitan la promoción de un buen clima organizacional que contribuya al logro del entorno laboral deseado. Este plan fue construido de acuerdo con nuestro compromiso con la mejora continua y la calidad de vida de nuestros trabajadores y su núcleo familiar, exaltando así su labor, su motivación y sentido de pertenencia por la empresa.

### 3.1. RECREACIÓN Y DEPORTE:

Entendemos que la recreación y el deporte no solo son esenciales para el bienestar individual, sino que también contribuyen al desarrollo de un ambiente laboral más positivo y productivo. Al integrar este componente en nuestro plan, estamos construyendo una cultura organizacional que valora la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida, promoviendo así un lugar de trabajo donde cada miembro se sienta respaldado en su bienestar físico y emocional.

- 3.1.1. Estilo de vida saludable:** Motivar en los trabajadores la cultura de autocuidado teniendo en cuenta que se replique no sólo en su entorno laboral sino también en sus núcleos familiares, abarcando hábitos alimenticios, ejercicio físico, abstinencia al tabaquismo, las sustancias psicoactivas y el consumo moderado de alcohol, que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades para su óptimo bienestar.
- 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 permitan el uso de escenarios deportivos y/o recreativos, con condiciones y precios especiales para promover su asistencia. En virtud de lo anterior, se destinará la implementación de las horas saludables, que consta de dos (2) horas a la semana para la asistencia a prácticas deportivas de clases grupales.
- 3.1.2. Recorrido ecológico grupal:** Se pretende propiciar el espacio necesario para la realización de actividades ecológicas de los trabajadores de la Empresa visitando el sitio definido por la empresa o una de las pequeñas centrales hidroeléctricas (PCH) de propiedad de CEDELCA S.A. E.S.P. Este recorrido ofrece a nuestros colaboradores la oportunidad de conectarse con la empresa y, también promueve la construcción de lazos sociales y fortalece el espíritu de equipo, contribuyendo a la mejora de la salud física y mental de nuestros empleados, y alineándolos con nuestra visión de ser una empresa socialmente responsable, comprometida con el medio ambiente.

### **3.2. INTEGRACIÓN Y CONVIVENCIA (DÍAS ESPECIALES):**

Celebrar las fechas especiales no sólo se trata de un acto simbólico, sino de una estrategia efectiva para mejorar el ambiente laboral y fortalecer las relaciones interpersonales. Al dedicar tiempo y recursos a la celebración de estos momentos, estamos construyendo una cultura organizacional que valora la importancia de la vida personal de nuestros colaboradores y reconoce su contribución única al equipo.

- 3.2.1. Día de la familia:** De conformidad con el Parágrafo 3 del Artículo 5A 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:
- a)** Víspera de Todos los Santos (Halloween): jueves, 31 de octubre de 2024.
  - b)** Víspera de la fiesta de la Inmaculada Concepción (Día de las velitas): martes, 07 de diciembre de 2024.
- 3.2.3. Día libre de cumpleaños:** Cada trabajador podrá utilizar una (1) jornada laboral completa remunerado para la celebración de su cumpleaños en familia durante los treinta (30) días calendario siguientes de la fecha de cumplimiento so pena de pérdida del beneficio, el cual deberá informar por escrito a la Unidad Administrativa de Apoyo al Personal de la empresa, previa conciliación con su jefe inmediato.
- 3.2.4. Día de la mujer:** Es necesario resaltar las función social y laboral de la mujer, además de sensibilizar a la planta de personal sobre la igualdad de género, garantizando su participación y empoderamiento en todos los ámbitos de la empresa y la sociedad. Para ello se realizará una actividad de homenaje a las mujeres que hacen parte de la empresa en el mes de marzo.
- 3.2.5. Día internacional del trabajador:** Conmemoramos los logros obtenidos por los movimientos laborales en la lucha por condiciones laborales justas y derechos fundamentales para los trabajadores. Esta fecha histórica nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre la importancia de cada uno de nuestros empleados en el éxito y prosperidad de nuestra empresa, pero también en su importancia en la sociedad. Así reafirmamos nuestro compromiso con el respeto a los derechos laborales, la equidad en el lugar de trabajo y la valoración de sus contribuciones.
- 3.2.6. Día de la madre:** El Día de la Madre es una oportunidad para expresar nuestro agradecimiento a las madres que forman parte de nuestro equipo, reconociendo su dedicación tanto en el hogar como en el ámbito laboral. La maternidad implica equilibrar múltiples responsabilidades, y al conmemorar este día especial, estamos demostrando nuestra comprensión y aprecio por el arduo trabajo que realizan nuestras colaboradoras. Para ello, en el mes de mayo, se realizará una actividad de homenaje a las trabajadoras que cumplan con esta condición.
- 3.2.7. Día del padre:** El Día del Padre es una oportunidad para honrar y expresar nuestra gratitud a aquellos hombres en nuestra organización que desempeñan el crucial papel de padres. Así reafirmamos nuestro compromiso con la creación de un ambiente de trabajo que reconoce y valora cada faceta de la vida de nuestros empleados. Para ello, en el mes de junio, se realizará una actividad de homenaje a los trabajadores que cumplan con esta condición.

*Redu*



**3.2.8. Día de la amistad:** La amistad en el lugar de trabajo contribuye significativamente al bienestar emocional de nuestros colaboradores en la medida que no sólo mejora la moral y el sentido de pertenencia, sino que también promueve un ambiente colaborativo y positivo. Con el objetivo de mejorar la interacción social entre los trabajadores y fortalecer la fraternidad y armonía en el ambiente laboral se llevará a cabo una jornada de integración y reconocimiento a la amistad en el entorno laboral.

**3.2.9. Día de la niñez:** La inclusión de la celebración del Día de la Niñez radica en crear un entorno laboral que valore no solo el rendimiento profesional, sino también la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. Por eso, desarrollaremos una actividad con los hijos e hijas (de hasta doce 12 años) de nuestros trabajadores.

**3.2.10. Cierre de año empresarial:** Se torna imprescindible culminar el cierre de la vigencia anual de nuestra empresa exaltando la labor de los trabajadores. Este evento no sólo nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre los logros alcanzados, sino que también destacará el esfuerzo y la dedicación de cada miembro de nuestro equipo en cada éxito colectivo. Por lo anterior, se celebrará una jornada de integración de equipo en el mes de diciembre.

### 3.3. ARTE Y CULTURA:

Este componente tiene como objetivo promover experiencias artísticas y culturales entre nuestros colaboradores, reconociendo que estas actividades no solo contribuyen al desarrollo personal, sino que también fortalecen la cohesión del equipo y enriquecen la cultura organizacional. Al incorporar actividades artísticas y culturales en nuestro plan, ofrecemos a nuestros trabajadores la oportunidad de explorar nuevas expresiones, fomentando la creatividad, la inspiración y el desarrollo personal.

**3.3.1. Expresiones artísticas y culturales:** La importancia de celebrar expresiones artísticas y culturales radica en la creación de espacios de esparcimiento que permitan a nuestros trabajadores desconectarse del entorno laboral, fomentando así un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal. Por ello propiciaremos el acceso a eventos y actividades culturales que fomenten oportunidades de enriquecimiento personal, desarrollo cultural y la expansión de perspectivas.

### 3.4. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:

Este componente está intrínsecamente vinculado a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST); sin embargo, su inclusión se realiza con el objetivo de lograr una integración efectiva en los planes generales de bienestar. La empresa reconoce la importancia fundamental de salvaguardar y preservar la salud física, mental y social de sus trabajadores, tanto en sus funciones laborales como en el entorno organizacional en su conjunto. Esta iniciativa se



materializa mediante la creación de condiciones seguras e higiénicas, con el propósito de prevenir accidentes laborales y enfermedades de origen laboral y contribuir al desarrollo integral de nuestro talento humano.

**3.4.1. Capacitaciones en salud:** La empresa coordinará con la administradora de riesgos laborales (ARL), entidades privadas, Caja de Compensación Familiar del Cauca (Comfacauca) y las diferentes empresas promotoras de salud (EPS), la promoción de actividades de capacitación en promoción y prevención de enfermedades de cara al fortalecimiento de la salud y bienestar de nuestra planta de personal.

**3.4.2. Intervención psicosocial:** Con el objetivo de preservar y mejorar la salud mental de los trabajadores de la empresa, y en consonancia con nuestra meta de establecer un ambiente laboral sano y saludable, se llevará a cabo un programa de intervención psicosocial. Este programa incluirá el acompañamiento a la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como la implementación de guías de intervención destinadas al personal de la empresa durante la vigencia del año 2024.

### 3.5. CALIDAD DE VIDA:

La calidad de vida se define como el nivel o grado en el cual se manifiestan condiciones tanto endógenas como exógenas en el ámbito de la socialización de la persona, con el propósito de enriquecer, madurar y potenciar sus cualidades. En nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores, entendemos que la calidad de vida no solo se limita al entorno laboral, sino que abarca aspectos sociales, emocionales y personales, por esc., nuestro objetivo es también crear un ambiente que favorezca el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades, no solo desde el punto de vista profesional, sino también en el contexto más amplio de la vida cotidiana. Para ello, implementaremos medidas y programas que promuevan la armonía entre el trabajo y la vida personal fomentando así un equilibrio que contribuya a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.

**3.5.1. Preparación para la jubilación:** El propósito de este seminario es velar por el bienestar de aquellas personas que se encuentran próximas a culminar su trayectoria laboral, conforme a lo establecido en el artículo 262 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005. Se busca crear un espacio de adaptación ante nuevos comienzos, considerando aspectos sociales y proyectos de vida, permitiendo a los participantes abordar el proceso de jubilación con actitudes y comportamientos positivos. El enfoque de este seminario es proporcionar herramientas que faciliten la transición hacia la jubilación, minimizando posibles factores negativos. Se pretende que los colaboradores participantes sigan emprendiendo procesos de manera armónica y eficaz en la culminación de su actividad laboral.

**3.5.2. Talleres sobre clima laboral:** Estos talleres están diseñados con el objetivo de potenciar las competencias de los trabajadores en áreas fundamentales como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. La finalidad es fortalecer los procesos y subprocesos al interior de la Empresa, creando un ambiente propicio para el desarrollo profesional y la colaboración efectiva entre los miembros del equipo. A través de estas sesiones, buscamos mejorar el clima laboral, fomentar la comprensión mutua y promover un entorno de trabajo enriquecedor para todos.

#### **4. INCENTIVOS LABORALES:**

Los incentivos tienen como propósito fundamental reconocer y premiar el esfuerzo, la dedicación y las contribuciones excepcionales de nuestro valioso talento humano a la empresa. Por eso, es nuestro compromiso cultivar un entorno laboral que promueva la excelencia y el mérito, buscando recompensar el rendimiento sobresaliente de nuestros empleados.

**4.2.1. Trabajador destacado por su compañerismo:** Se realizará un proceso de selección a través de los medios tecnológicos de los que disponga la Empresa, con el fin otorgar un reconocimiento al trabajador que destaque en su comportamiento, relación amistosa, colaboración y solidaridad con sus demás compañeros.

**4.2.2. Trabajador destacado por su compromiso empresarial:** Llevaremos a cabo un proceso de selección a través de los medios tecnológicos disponibles en la empresa para otorgar un merecido reconocimiento al trabajador que se destaque por su excepcional labor, cumplimiento de metas y adhesión a los valores empresariales. Este reconocimiento será concedido al colaborador que demuestre voluntariamente un esfuerzo adicional en beneficio de la empresa.

**4.2.3. Trabajador destacado por su integralidad como jefe o líder responsable de cada uno de los procesos:** A través de los medios tecnológicos disponibles en la empresa, llevaremos a cabo un proceso de selección para reconocer al trabajador que se destaque por su integralidad como jefe o líder responsable de cada uno de los procesos. Este reconocimiento se basará en acciones de confianza, un manejo destacado, cumplimiento de metas y adhesión a los valores empresariales. Buscamos identificar al colaborador que, con su esfuerzo adicional y compromiso, demuestre ser un líder excepcional, contribuyendo significativamente al beneficio de la empresa y manifestando su deseo de continuar siendo parte integral de la misma a través de su accionar ejemplar.

**4.2.4. Trabajador destacado por su idea innovadora:** A través de los medios tecnológicos disponibles en la empresa, llevaremos a cabo un proceso de selección para reconocer la creatividad, la innovación y compromiso del trabajador que proponga una idea innovadora para fortalecer los procesos



# CEDELCA

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

de las diferentes dependencias de la organización, tales como la elevación de la calidad de nuestros bienes y servicios, la reducción de los tiempos de respuesta a las necesidades de la empresa, la implementación o mantenimiento de nuestra participación en el mercado, incorporación de dinámicas de desarrollo sostenible, generación de nuevos modelos de negocios, propuestas que incorporen nuevas tecnologías para mejorar procesos, iniciativas que promuevan la colaboración efectiva entre diferentes dependencias, proyectos que mejoren la comunicación y coordinación entre equipos, entre otras.

**4.2.5. Medio día por uso constante de la bicicleta:** Con el objetivo de promover la movilidad sostenible y reconocer la dedicación de nuestros empleados a prácticas eco-amigables, implementamos un incentivo especial. Cada trabajador que acredite haber llegado a trabajar en bicicleta en sesenta (60) días laborales recibirá medio (1/2) día laboral libre remunerado. Para hacer efectivo este beneficio, los empleados deberán registrar sus llegadas en bicicleta en la Unidad Administrativa de Apoyo de Personal en formato que se destinará para ello.

Finalmente, queremos subrayar nuestro firme compromiso con la creación de un entorno de trabajo que no solo reconozca el valor de cada empleado, sino que también promueva su bienestar y desarrollo continuo. Este plan ha sido concebido con la convicción de que un equipo motivado y satisfecho no solo impulsa el éxito individual, sino que también es la fuerza impulsora detrás del crecimiento esperado de nuestra empresa.

Al abrazar la diversidad de necesidades y aspiraciones de nuestro talento humano, hemos diseñado una serie de incentivos y programas que van más allá de lo convencional. Desde reconocimientos individuales y grupales hasta beneficios enfocados en la salud y el desarrollo profesional, cada componente de este plan tiene como objetivo fortalecer los lazos entre la empresa y sus empleados, construyendo así una comunidad laboral resiliente y cohesionada.

Al invertir en el bienestar de nuestro equipo, no solo mejoramos la calidad de vida de cada miembro, sino que también sentamos las bases para un ambiente laboral positivo, innovador y productivo. A medida que implementamos estas actividades, confiamos en que no solo veremos un aumento en la satisfacción y motivación de nuestros empleados, sino que también cosecharemos los frutos de un equipo comprometido y empoderado.



