

**DIRECTIVA DE GERENCIA No. 004 DE 2025
(07 de enero de 2025)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES DE CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A. E.S.P. PARA LA VIGENCIA 2025”

El Gerente Suplente de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. en uso de sus facultades legales y estatutarias y considerando que:

Centrales Eléctricas del Cauca - CEDELCA S.A. E.S.P. es una sociedad anónima comercial de orden nacional, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal. Está legalmente clasificada como una Empresa de Servicios Públicos Mixta y hace parte del sector minero-energético bajo la supervisión del Ministerio de Minas y Energía. CEDELCA S.A. E.S.P. está sujeta al régimen general de las empresas del sector eléctrico, con un marco normativo especial basado en el Artículo 365 de la Constitución Política de Colombia y en la Ley 142 de 1994.

En línea con nuestros objetivos estratégicos y nuestro firme compromiso con el talento humano, CEDELCA S.A. E.S.P. ha implementado el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2025. Esta iniciativa tiene como objetivo consolidar el bienestar de nuestros colaboradores como un pilar fundamental de nuestra sostenibilidad y competitividad. Este plan busca crear y mantener un entorno de trabajo saludable, equilibrado e inclusivo, reconociendo que una fuerza laboral motivada, respetada y comprometida es esencial para el éxito colectivo y el crecimiento integral de la organización.

El Plan Anual tiene como propósito mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de nuestros equipos de trabajo, promoviendo su bienestar físico, emocional y profesional. Consideramos que esta inversión no solo responde a nuestra responsabilidad social como empresa, sino que también representa una estrategia efectiva para fomentar la productividad, la creatividad y el sentido de pertenencia hacia la organización. Además, se han diseñado acciones específicas para reconocer y recompensar la dedicación, el esfuerzo y la innovación de nuestros colaboradores, creando así oportunidades de desarrollo personal y profesional que fortalecerán el compromiso con la excelencia.

Nuestro objetivo es consolidar una organización que trascienda el concepto tradicional de un simple lugar de trabajo, convirtiéndose en un espacio dinámico de crecimiento integral. Queremos proporcionar a cada miembro del equipo las herramientas, el apoyo y el entorno necesarios para prosperar, maximizar su potencial y contribuir con entusiasmo al éxito común. Fomentamos un ambiente organizacional donde el bienestar, la innovación y el compromiso se traduzcan en mayores niveles de productividad, eficiencia y sostenibilidad.





CEDELCA

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

RESUELVE:

PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2025, el cual se encuentra anexo al presente documento y hace parte integral del mismo.

SEGUNDO: Encargar a la Unidad de Apoyo de Administración de Personal para asumir la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales, el cual deberá presentar informes periódicos sobre su desarrollo y resultados, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y hacer los ajustes necesarios para el éxito del plan.

TERCERO: Promover la participación de los colaboradores en el diseño y ejecución de actividades que se incluyan en el Plan, asegurando que se mantenga un enfoque inclusivo y representativo de las diversas necesidades y expectativas del equipo.

CUARTO: Disponer de los recursos financieros, logísticos y humanos necesarios para la implementación efectiva del Plan, garantizando que todas las iniciativas sean llevadas a cabo conforme a los plazos establecidos y con la calidad requerida.

QUINTO: La presente directiva entra en vigor a partir de la fecha de su firma y se difunde a todos los colaboradores de CEDELCA S.A. E.S.P. para su conocimiento y cumplimiento.

Dada en Popayán (Cauca), a los siete (07) días del mes de enero de 2025.


PEDRO ELÍAS ROJAS CÁCERES
Gerente Suplente
CEDELCA S.A. E.S.P.

Proyectó: José Ramiro Sandoval Mosquera – Jefe de UAAP.
Revisó: Guillermo Hernán Latorre Cerón – Jefe de Oficina Jurídica.

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

ANEXO No. 01:

PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES

VIGENCIA 2025



Popayán (Cauca), 07 de enero de 2025



PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCIÓN:

1.1. Justificación:

En busca de promover un entorno laboral adecuado, mejorar la calidad de vida de los colaboradores, fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación, se presenta el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2025. Este plan responde al compromiso de la empresa con el desarrollo integral de sus colaboradores, reconociendo su contribución al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El bienestar integral de una persona se fundamenta en el equilibrio entre los aspectos espiritual, físico, mental y relacional, tanto en su entorno laboral como en los contextos ecológico y social. Por esta razón, la política de Bienestar Social debe estar orientada a satisfacer las necesidades tanto de la empresa como de sus colaboradores, adaptándose a los retos que imponen los cambios organizacionales, políticos y culturales. Además, se busca que los colaboradores sean partícipes activos en la implementación de los planes, programas y proyectos, promoviendo su compromiso y corresponsabilidad.

Desde un punto de vista normativo, la regulación de incentivos encuentra su sustento en el ámbito constitucional. La Constitución Política de 1991, en su artículo 57, faculta al legislador para establecer estímulos y medios que permitan a los colaboradores participar activamente en la gestión empresarial. En este sentido, la norma establece: *"La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los colaboradores participen en la gestión de las empresas."*

Asimismo, la Ley 142 de 1994, en su artículo 41, señala que la relación laboral entre las empresas de servicios públicos domiciliarios y sus colaboradores se rige por los parámetros del Código Sustantivo del Trabajo, al ser considerados colaboradores particulares. Adicionalmente, el artículo 42 de la misma ley faculta a estas empresas para adoptar planes de incentivos como mecanismos para reconocer el desempeño de sus colaboradores: *"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 se diseñó con base en diagnósticos periódicos realizados a los colaboradores, permitiéndonos recopilar información clave sobre las expectativas y necesidades de los colaboradores, reafirmando la satisfacción con las actividades y programas desarrollados en vigencias anteriores. Además, se identificaron nuevas iniciativas consideradas esenciales para cumplir los objetivos propuestos para el 2025, fortaleciendo así la aceptación y efectividad del plan.



1.2. Marco Conceptual:

- **Bienestar:** El bienestar es un proceso continuo y estratégico orientado a diseñar, implementar y mantener condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores. Este concepto abarca tanto el mejoramiento de su calidad de vida como el fortalecimiento de su satisfacción laboral. El bienestar busca promover la identificación del personal con los valores y objetivos de la organización, al tiempo que fomenta niveles superiores de eficacia, eficiencia, efectividad y compromiso con el servicio.
- **Estímulos:** Los estímulos son reconocimientos simbólicos o materiales otorgados a los colaboradores que destacan por su liderazgo, desempeño sobresaliente, innovación o compañerismo ejemplar. Estas distinciones tienen como objetivo motivar a los colaboradores a alcanzar metas específicas por su propia voluntad, impulsando una mayor productividad y compromiso. Los estímulos también refuerzan la cultura organizacional al promover valores como el trabajo en equipo, la creatividad y la excelencia.
- **Incentivos:** Los incentivos son reconocimientos económicos entregados a los empleados en función de su desempeño o contribuciones excepcionales. Su otorgamiento debe ser aprobado por la Junta Directiva, conforme a lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales de CEDELCA S.A. E.S.P. Estos incentivos están diseñados para recompensar y fortalecer la motivación de los colaboradores, alineando sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la organización y fomentando una cultura de resultados.

1.3. Marco Legal:

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales son las siguientes:

- ✓ **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:

1.4.1. Objetivo General:

Generar acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los colaboradores con el objetivo de fomentar la eficiencia, la creatividad, la reducción del estrés y el reconocimiento al esfuerzo en el ejercicio de las funciones empresariales elevando la productividad, los niveles de satisfacción, el sentido de pertenencia, la innovación y el cumplimiento de la filosofía empresarial.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Promover un clima organizacional que fomente la motivación y la calidez humana en el servicio, contribuyendo al cumplimiento de la misión y las metas empresariales, al tiempo que incrementa los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia.
- ✓ Crear condiciones que impulsen la creatividad, la innovación, la identidad y la participación de los colaboradores, asegurando eficiencia y efectividad en su desempeño.
- ✓ Programar actividades e iniciativas que promuevan el trabajo en equipo y mejoren la interacción entre los colaboradores y las diferentes dependencias de la organización.
- ✓ Implementar acciones en promoción y prevención que incluyan actividades recreativas, deportivas y culturales en pro del bienestar emocional de los colaboradores.
- ✓ Establecer mecanismos para premiar el esfuerzo individual y grupal, incentivando el logro de altos indicadores de gestión empresarial.
- ✓ Consolidar una cultura organizacional enfocada en la competitividad y sostenibilidad, basada en la motivación y el compromiso del personal.
- ✓ Desarrollar estrategias que refuercen el vínculo emocional de los empleados con la organización, promoviendo su compromiso y lealtad hacia los objetivos corporativos.

2. RESPONSABLES:

La Unidad de Apoyo de Administración de Personal, conforme a las funciones asignadas en el Manual de Funciones y Competencias, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento de todas las actividades y acciones contempladas en el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2025.

3. CONTENIDO:

Reconociendo que el bienestar humano se fundamenta en un equilibrio integral que abarca los aspectos espiritual, físico, mental y relacional en su entorno ecológico, social y laboral, presentamos el presente Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2025. Este plan responde a la necesidad de armonizar los intereses de la empresa y de los colaboradores, mediante la ejecución de actividades diseñadas para promover un clima organizacional positivo que facilite el logro de un entorno laboral óptimo.

El diseño de este plan refleja nuestro compromiso con la mejora continua, no solo en términos de calidad organizacional, sino también en la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. A través de estas acciones, buscamos reconocer y exaltar su labor, fortaleciendo su motivación, su sentido de pertenencia y su contribución al cumplimiento de los objetivos empresariales.

3.1. DEPORTE Y RECREACIÓN:

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. Pausas activas y vida saludable: Entre las acciones propuestas se incluye la promoción de una alimentación balanceada, programas de actividad física regular y campañas de prevención orientadas a la abstinencia del tabaquismo, el consumo de sustancias psicoactivas y el abuso de alcohol. Adicionalmente, se incorporan pausas activas físicas y mentales durante la jornada laboral, las cuales están destinadas a interrumpir brevemente las actividades sedentarias con ejercicios simples que ayudan a reducir la tensión muscular, mejorar la circulación sanguínea y favorecer la concentración. Estas actividades buscan prevenir y mitigar problemáticas asociadas con el estrés, la fatiga y las demandas físicas derivadas de las labores diarias, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable.

3.1.2. Práctica de actividades deportivas o recreativas: Como parte de esta iniciativa, se implementarán las tardes deportivas, consistentes en una jornada mensual dedicada a la práctica de deportes y actividades recreativas. Estas sesiones ofrecerán oportunidades para participar en disciplinas deportivas o dinámicas lúdicas, diseñadas para fomentar la interacción y el trabajo en equipo. Además, se buscará adaptar las actividades a las preferencias y capacidades de los participantes, garantizando su inclusión y disfrute.

3.2. DÍAS ESPECIALES:

La celebración de fechas especiales no solo tiene un carácter simbólico, sino que también es una estrategia eficaz para mejorar el ambiente laboral, fortalecer las relaciones interpersonales y construir una cultura organizacional que valore la vida personal de los colaboradores. Estas actividades permiten reconocer la contribución única de cada empleado, mejorando su motivación, sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

- 3.2.1. Día de la Mujer:** En marzo, se realizará una actividad para homenajear a las mujeres de la empresa, resaltando su función social y laboral. Este evento busca sensibilizar sobre la igualdad de género y promover la participación y empoderamiento femenino en todos los ámbitos organizacionales y sociales.
- 3.2.2. Día del Hombre:** En abril, se llevará a cabo una actividad para reconocer y homenajear a los hombres que hacen parte de la organización, resaltando su contribución y compromiso tanto en el ámbito laboral como en su vida personal.
- 3.2.3. Día Internacional de los Trabajadores:** En mayo, conmemoraremos esta fecha histórica con una jornada que destaque los logros y derechos laborales, reflexionando sobre la importancia de cada colaborador en el éxito empresarial y su impacto en la sociedad.
- 3.2.4. Día de la Madre:** En el mes de mayo, CEDELCA S.A. E.S.P. celebrará el Día de la Madre. Este evento busca resaltar su invaluable dedicación, no solo en el ámbito laboral, sino también en su papel como pilares fundamentales de sus familias.
- 3.2.5. Día del Padre:** En el mes de junio, CEDELCA S.A. E.S.P. celebrará el Día del Padre, una ocasión especial para rendir homenaje a los hombres que desempeñan el importante rol de padres dentro de nuestra organización. Este día busca reconocer no solo su contribución en el ámbito laboral, sino también su dedicación y esfuerzo en la crianza y cuidado de sus familias.
- 3.2.6. Aniversario 70 de la Fundación de CEDELCA S.A. E.S.P.:** Celebraremos, el aniversario número 70 de fundación de la empresa, con actividades diseñadas para conmemorar este hito, resaltando los logros, la trayectoria y la filosofía.
- 3.2.7. Recorrido Ecológico:** En agosto, se organizará un recorrido a un sitio de interés ambiental. Esta actividad busca sensibilizar sobre la sostenibilidad, promover la conexión con el medio ambiente y fortalecer los lazos entre colaboradores mediante una experiencia educativa y de sensibilización.
- 3.2.8. Día de la Amistad:** En septiembre, se llevará a cabo una jornada de integración para celebrar la amistad en el entorno laboral, fomentando la interacción social, el compañerismo y un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.



3.2.9. Día de la Niñez: En octubre, se realizará una actividad especial para los hijos de hasta 12 años de los colaboradores, creando un espacio que valore tanto el bienestar laboral como el familiar, fortaleciendo el vínculo entre la empresa y las familias de los empleados.

3.2.10. Cierre de Año Empresarial y Premiación de Estímulos Laborales: En diciembre, se llevará a cabo una jornada de integración para culminar el año, celebrando los logros alcanzados y reconociendo el esfuerzo y dedicación de los colaboradores. Este evento incluye la premiación de estímulos laborales, como parte del agradecimiento de la empresa a su equipo por el éxito colectivo.

3.3. DÍAS LIBRES REMUNERADOS:

Los días libres remunerados representan un beneficio otorgado a los colaboradores con el propósito de fomentar su bienestar, reconocer su esfuerzo y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Este tipo de flexibilidades permite a los empleados disfrutar de tiempo adicional para fortalecer la convivencia familiar y participar en actividades que contribuyan a su desarrollo integral. CEDELCA S.A. E.S.P. implementa esta política como parte de su compromiso con el bienestar de su talento humano, asegurando que estos días libres sean gestionados de manera responsable, sin comprometer las operaciones de la empresa.

3.3.1. Semana Santa: Durante los días 14, 15 y 16 de abril, se permitirá a los trabajadores disponer de tiempo adicional, ajustando previamente las jornadas laborales para compensar dichas horas. La Unidad de Apoyo de Administración de Personal será la encargada de coordinar estos ajustes de manera anticipada. Este programa se llevará a cabo garantizando que no se afecte la productividad empresarial, al mismo tiempo que brinda a los colaboradores la oportunidad de aprovechar este período para la reflexión y el descanso.

3.3.2. Jornada Laboral Continua: Para fomentar la integración familiar y el bienestar personal, se implementará una jornada laboral corta continua de 07:30 a.m. a 12:30 p.m. en las siguientes fechas:

- Viernes, 31 de octubre de 2025
- Miércoles, 24 de diciembre de 2025.
- Miércoles, 31 de diciembre de 2025.

3.3.3. Día Libre por Cumpleaños: Cada colaborador tendrá derecho a una (1) jornada laboral completa remunerada para celebrar su cumpleaños en familia. Este beneficio debe utilizarse dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de cumpleaños, previa conciliación con su jefe inmediato y notificación escrita a la Unidad Administrativa de Apoyo al Personal.



CEDELCA

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

3.4. Día libre por uso constante de la bicicleta: En su compromiso con la promoción de la movilidad sostenible y el reconocimiento de prácticas eco-amigables, CEDELCA S.A. E.S.P. implementará un incentivo especial dirigido a los colaboradores que utilicen la bicicleta como medio de transporte habitual. Este beneficio consiste en otorgar un (1) día laboral libre remunerado a cada trabajador que acredite haber llegado a trabajar en bicicleta durante cuarenta (40) días laborales. El propósito de esta medida es fomentar hábitos sostenibles que contribuyan al cuidado del medio ambiente, la salud física y la reducción de emisiones contaminantes. Para acceder a este beneficio, los empleados deberán registrar sus llegadas en bicicleta en la Unidad Administrativa de Apoyo de Personal, utilizando un formato específico dispuesto para tal fin.

3.5. COMPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL:

CEDELCA S.A. E.S.P. reafirma su compromiso con la protección y el fomento de la salud integral de sus colaboradores, abarcando los aspectos físico, mental y social en su entorno laboral y organizacional. Este programa tiene como objetivo garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir accidentes y enfermedades laborales, y contribuir al desarrollo personal y profesional del talento humano.

3.5.1. Capacitaciones de terceros: Con el objetivo de fortalecer el bienestar integral de sus colaboradores, CEDELCA S.A. E.S.P. hará gestiones para el desarrollo de actividades de capacitación enfocadas en la salud y en otros temas que contribuyan a mejorar su calidad de vida. Estas capacitaciones se realizarán en alianza con entidades especializadas como las administradoras de riesgos laborales (ARL), la Caja de Compensación Familiar del Cauca (Comfacauca) y las empresas promotoras de salud (EPS), aprovechando la oferta y planeación que estas instituciones dispongan.

3.5.2. Seguimiento Psicosocial: Se implementará un programa de seguimiento psicosocial dirigido a identificar y apoyar a las personas que requieran acompañamiento especializado. Como parte de este programa, se diseñarán y aplicarán instrumentos de medición del clima laboral, los cuales permitirán evaluar de manera objetiva el ambiente organizacional y presentar un informe que incluya propuestas de mejora.

3.5.3. Seguimiento a Casos Médico-Laborales Reportados: Se garantizará un acompañamiento continuo a los colaboradores que hayan reportado casos médico-laborales, con el objetivo de minimizar riesgos y prevenir agravantes en su salud, realizando evaluaciones periódicas de los puestos de trabajo y diseñando estrategias personalizadas para facilitar una recuperación efectiva.

3.6. CALIDAD DE VIDA:

La calidad de vida se comprende como el nivel en que se desarrollan condiciones internas y externas que enriquecen, potencian y maduran las cualidades de las personas, especialmente en el ámbito de su socialización. En CEDELCA S.A. E.S.P., el



CEDELCA

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

compromiso con el bienestar integral de los colaboradores trasciende el entorno laboral, reconociendo la importancia de aspectos sociales, emocionales y personales. Por ello, la empresa se esfuerza en crear un ambiente que favorezca el crecimiento personal y profesional, fomentando un equilibrio armonioso entre el trabajo y la vida cotidiana. Este enfoque integral busca contribuir a una experiencia laboral más satisfactoria, que repercuta en una mayor felicidad, productividad y realización personal.

3.6.1. Acompañamiento a prepensionados: Se implementará un programa integral de seguimiento y acompañamiento dirigido a los colaboradores en calidad de prepensionados. Este programa tiene como objetivo garantizar el bienestar integral de aquellos próximos a culminar su vida laboral activa, brindándoles el apoyo necesario para facilitar su transición hacia la etapa de jubilación. El acompañamiento incluirá talleres especializados que abordarán aspectos sociales, emocionales y de proyectos de vida, diseñados para que los colaboradores puedan afrontar este cambio con una actitud positiva y resiliente. En el marco legal colombiano, los prepensionados son aquellos trabajadores que cumplen con las siguientes condiciones: a) Haber alcanzado la edad mínima para acceder a la pensión (57 años para mujeres y 62 años para hombres). b) Estar a tres (3) años o menos de cumplir con el mínimo de semanas de cotización requeridas para obtener su pensión. Este programa de seguimiento y acompañamiento refuerza el compromiso de CEDELCA S.A. E.S.P. con sus colaboradores, reconociendo su contribución a la empresa y asegurando que su transición hacia la jubilación se realice de manera armónica, satisfactoria y digna.

3.6.2. Talleres de Construcción de Equipo y Autoconocimiento: Se implementarán talleres orientados a fortalecer el trabajo en equipo y el autoconocimiento, como parte de su estrategia para potenciar las competencias de los colaboradores y mejorar el clima laboral. Estas actividades buscarán desarrollar habilidades clave como la comunicación asertiva, la colaboración efectiva y la comprensión mutua, contribuyendo a procesos internos más fluidos y a un ambiente laboral positivo y motivador. El componente de autoconocimiento se centrará en ayudar a los participantes a identificar sus fortalezas, áreas de mejora y patrones de interacción interpersonal. A través de dinámicas reflexivas y ejercicios prácticos, los colaboradores adquirirán herramientas para gestionar sus emociones, mejorar relaciones laborales y adaptarse de manera resiliente a los desafíos organizacionales.

4. INCENTIVO LABORAL PECUNIARIO:

Los incentivos en CEDELCA S.A. E.S.P. constituyen un reconocimiento económico equivalente al valor de un salario vigente, ajustado conforme a la escala salarial establecida. Este beneficio está diseñado para otorgarse a los empleados en función del desempeño destacado y las contribuciones excepcionales al logro de los objetivos organizacionales. Su propósito es recompensar el compromiso, la eficiencia y la excelencia de los colaboradores, alineando sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la empresa y fomentando una cultura de mérito y resultados.



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 establece: *"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, determinó 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, de la siguiente manera: *"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."*

El otorgamiento de los incentivos deberá ser aprobado por la Junta Directiva, conforme a lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales de CEDELCA S.A. E.S.P., previa solicitud de la Gerencia y presentación del informe de gestión del año inmediatamente anterior, junto con los objetivos definidos para el año en curso. Este informe, que se presentará en febrero de cada año, deberá destacar de forma clara y detallada los aspectos más relevantes de la gestión administrativa, los logros alcanzados, los resultados obtenidos gracias al desempeño destacado de los colaboradores y las metas previstas para el nuevo periodo.

Dado que el incentivo pecuniario tiene como propósito fortalecer los vínculos entre el empleador y los trabajadores, reconociendo el desempeño laboral con resultados positivos, estará condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) Obtener una calificación satisfactoria en la auditoría realizada por la Contraloría General de la Nación.
- 2) Obtener una calificación satisfactoria en la auditoría realizada por la Revisoría Fiscal.
- 3) Obtener una calificación satisfactoria en la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno y Gestión y el cumplimiento del 100% del Plan de Mejoramiento Propuesto.
- 4) Cumplimiento igual o superior al 95% del Plan de Acción de la vigencia por cada dependencia.
- 5) Cumplimiento igual o superior al 95% del Plan Operativo de la vigencia por cada dependencia.



CEDELCA

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

Si no se cumplen estrictamente los anteriores requisitos, la Gerencia se abstendrá de presentar esta propuesta de reconocimiento y pago del incentivo laboral pecuniario. Sin embargo, de cumplirse la totalidad de los criterios, se solicitará la aprobación de un incentivo equivalente a un (1) sueldo básico mensual por el año de servicio, para cada trabajador con contrato laboral vigente. Cabe señalar que, en caso de ser aprobado, este incentivo pecuniario, otorgado como parte del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento, no alterará el régimen salarial y prestacional de los trabajadores ni será considerado como salario.

Para sustentar la solicitud de incentivos, será fundamental:

- Justificar el impacto positivo de los incentivos en el desempeño organizacional, demostrando cómo contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Garantizar que el cumplimiento de los criterios establecidos sea transparente, equitativo y ajustado a las políticas internas.
- Presentar un análisis detallado de la gestión administrativa y financiera que respalde la viabilidad y pertinencia de la propuesta.
- La presentación de la iniciativa ante la Junta Directiva será parte de la estrategia de reconocimiento y motivación de los empleados, destacando su papel esencial en el éxito y sostenibilidad de la empresa.

La implementación de este esquema de incentivos tiene varios objetivos clave:

- Reconocer el esfuerzo y desempeño de los colaboradores, incentivando una mayor productividad y alineación con los valores corporativos.
- Estimular el cumplimiento de los objetivos estratégicos mediante recompensas claras y tangibles, que impulsen un alto nivel de desempeño.
- Demostrar el compromiso de CEDELCA con la valoración y el reconocimiento de su talento humano, promoviendo un ambiente laboral positivo y comprometido.

Este programa de incentivos no solo busca recompensar el desempeño individual y colectivo, sino también consolidar a CEDELCA S.A. E.S.P. como una empresa que valora y apoya a sus colaboradores, reconociendo que su éxito depende directamente del esfuerzo y compromiso de cada miembro de su equipo.

5. ESTÍMULOS LABORALES NO PECUNIARIOS:

En CEDELCA S.A. E.S.P., los estímulos laborales tienen como objetivo principal reconocer y premiar a los colaboradores que sobresalen por su compromiso, desempeño, compañerismo, liderazgo e innovación. Estas distinciones buscan fomentar una cultura organizacional que valore la excelencia y motive a todos los empleados a alinear sus esfuerzos con los valores y objetivos estratégicos de la empresa.

El proceso de selección de los trabajadores destacados se basa en criterios objetivos y transparentes que aseguren la equidad en la elección de los homenajeados. Cada reconocimiento se ajusta a un conjunto de valores y competencias específicas que fortalecen el crecimiento individual y colectivo dentro de la organización.



5.1. Colaborador Destacado por su Compañerismo: Este reconocimiento destaca a aquellos colaboradores que promueven un ambiente laboral positivo, relaciones interpersonales sanas y la cohesión de todas las dependencias. La selección se realiza de manera democrática, permitiendo que todos los empleados voten por el compañero que mejor represente las siguientes cualidades:

- Apoyo mutuo y disposición para colaborar en equipo.
- Comunicación efectiva y respetuosa.
- Empatía, respeto y actitud positiva hacia los demás.
- Fomento de un ambiente laboral armónico y constructivo.

5.2. Colaborador Destacado por su Idea Innovadora: La creatividad y la capacidad de aportar soluciones transformadoras son valores fundamentales en CEDELCA S.A. E.S.P., reconocidos como impulsores clave del progreso organizacional. La selección para este reconocimiento se lleva a cabo mediante un jurado especialmente designado para el concurso de innovación. Este jurado evaluará las propuestas presentadas por los colaboradores, considerando los siguientes criterios:

- Creatividad
- Viabilidad
- Impacto positivo
- Originalidad
- Aportación de valor
- Sostenibilidad
- Escalabilidad
- Tiempo de implementación
- Colaboración
- Generación de conocimiento

5.3. Colaborador Destacado por su Desempeño Laboral: El desempeño laboral será reconocido mediante una evaluación basada en puntajes obtenidos en el sistema de evaluación de desempeño laboral. Este reconocimiento busca destacar a quienes sobresalen por su excelencia y dedicación en el cumplimiento de las responsabilidades laborales, motivando a los demás colaboradores a seguir ese ejemplo. Los criterios para este reconocimiento incluyen:

- Cumplimiento efectivo de objetivos y metas asignadas.
- Responsabilidad e iniciativa en las tareas realizadas.
- Liderazgo demostrado en su área de influencia.
- Compromiso con la filosofía y valores empresariales.

5.4. Colaborador Destacado como Jefe o Líder de Proceso: Este reconocimiento está dirigido a los jefes o líderes que se destacan por la gestión integral de sus procesos. La elección se basa en el puntaje de desempeño laboral y en los siguientes criterios adicionales:



CEDELCA

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

- Cumplimiento del Plan Estratégico, Plan de Acción y Plan Operativo.
- Resultados sobresalientes en auditorías internas o externas.
- Liderazgo efectivo en la implementación de mejoras continuas.
- Capacidad de inspirar confianza y motivar a su equipo hacia el logro de los objetivos organizacionales.

6. RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO:

La Unidad de Apoyo de Administración de Personal, conforme a las funciones asignadas en el Manual de Funciones y Competencias, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento de todas las actividades y acciones contempladas en el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2025. Sin embargo, las actividades definidas en este plan estarán sujetas los cambios que puedan ocurrir en virtud de la administración, operación y mantenimiento de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCH) de la empresa.

7. COMPROMISO:

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 se ha 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.


JOSÉ RAMIRO SANDOVAL MOSQUERA
Jefe de Unidad
Unidad de Apoyo de Administración de Personal
CEDELCA S.A. E.S.P.



UNIDAD DE APOYO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

FIGFA 113

Versión 01

FORMATO DE SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS - Vigencia 2025

24/01/2025

Página 1 de 1

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		OBSERVACIONES	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	Pausas Activas y Vida Saludable	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1			
PRÁCTICA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS O RECREATIVAS	Tardes Deportivas y Recreativas Empresariales	1	1	1		1																	1				
DÍAS ESPECIALES	Día de la Mujer					1																					
	Día del Hombre													1													
	Día del Trabajador								1																		
	Día de la Madre									1																	
	Día del Padre										1																
	Aniversario 70												1														
	Recorrido Ecológico															1											
	Día de la Amistad																			1							
	Día de la Niñez																					1					
	Cierre de Año Empresarial																									1	
DÍAS REMUNERADOS	Celebración Cumpleaños	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
	Semana Santa							3																			
	Media Jornada Laboral																									2	
COMPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL	Cumpleaños	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
	Uso de Bicicleta	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
	Capacitaciones de terceros			1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
CALIDAD DE VIDA	Seguimiento a casos reportados	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
	Seguimiento a casos reportados	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
INCENTIVO LABORAL PECUNIARIO	Talleres de Construcción de Equipo y Autoconocimiento	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
	Incentivo Laboral Pecuniario			1																							
ESTÍMULOS LABORALES NO PECUNIARIOS	Compañerismo																									1	
	Idea Innovadora																									1	
	Mejor Trabajador																									1	
	Mejor Líder del Proceso																									1	
		8		11	0	11	0	13	0	10	0	10	0	11	0	10	0	10	0	10	0	11	0	10	0	16	0
		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%		0%	
		Número total de actividades planeadas																					25				
		Número total de actividades cumplidas																									
		Porcentaje de ejecución																					0%				