

DIRECTIVA DE GERENCIA No. 004 DE 2026 (13 de enero de 2026)

"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 2026."

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.

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41 y 42 de la Ley 142 de 1994, las personas que prestan sus servicios a las empresas de servicios públicos domiciliarios tienen la calidad de trabajadores particulares y su relación laboral se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las facultades de dichas empresas para adoptar planes de estímulos e incentivos en función del desempeño y los resultados organizacionales.

Que el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. para la vigencia 2026 se encuentra debidamente alineado con los objetivos establecidos en el Plan Operativo, el Plan de Acción 2026 y el Plan Estratégico 2026–2030 de la Empresa, en particular con los objetivos estratégicos denominados "Bienestar, incentivos y estímulos" y "Cultura organizacional y liderazgo", en tanto constituye un instrumento de gestión integral orientado no solo a promover la calidad de vida, la motivación y el reconocimiento institucional de los trabajadores, sino también a fortalecer una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia, la corresponsabilidad, el liderazgo positivo y el compromiso ético con la misión empresarial, mediante acciones estructuradas de bienestar, estímulos e incentivos no salariales que contribuyen de manera directa al mejoramiento del clima laboral, al desempeño individual y colectivo, al desarrollo de capacidades de liderazgo interno y a la sostenibilidad institucional de CEDELCA S.A. E.S.P., en coherencia con los principios de dignidad humana, equidad, eficiencia y responsabilidad social empresarial.

Que la Constitución Política de Colombia reconoce el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social, y establece, en su artículo 57, la posibilidad de que la ley disponga estímulos y mecanismos para que los trabajadores participen activamente en la gestión de las empresas, lo cual constituye un fundamento constitucional para el diseño e implementación de políticas internas de bienestar, reconocimiento y motivación laboral.

Que el bienestar laboral debe entenderse como un proceso integral, permanente y estratégico, orientado a generar condiciones que favorezcan el desarrollo humano, la salud física y mental, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la cohesión organizacional y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, factores que inciden directamente en la productividad, la eficiencia y la sostenibilidad institucional.

Que CEDELCA S.A. E.S.P. ha reconocido, de manera progresiva, que el bienestar de sus trabajadores constituye un activo estratégico de la organización, razón por la cual ha venido estructurando e implementando planes anuales de bienestar, estímulos e incentivos laborales, sustentados en diagnósticos internos, ejercicios de evaluación periódica y en la identificación de necesidades reales de la población trabajadora.

Que el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2026 ha sido diseñado bajo un enfoque integral, participativo y preventivo, contemplando acciones orientadas a la recreación, el deporte, la calidad de vida, el acompañamiento psicosocial, la promoción de la salud, el reconocimiento institucional, los estímulos no pecuniarios y los incentivos laborales de carácter económico, en coherencia con los principios de equidad, inclusión, corresponsabilidad y reconocimiento al mérito.

Que la adopción formal del Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2026 resulta necesaria para dotarlo de fuerza institucional, asegurar su coherencia con las políticas internas de la Empresa y garantizar su implementación ordenada, transparente y alineada con los objetivos estratégicos de CEDELCA S.A. E.S.P.

DECIDE:

PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2026, el cual se encuentra anexo al presente documento y hace parte integral del mismo.

SEGUNDO: Encargar a la Unidad de Recursos Humanos para asumir la implementación y seguimiento del Plan, debiendo 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.

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.

Expedida en Popayán (Cauca), a los trece (13) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026).



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

Proyectó: Luis Alejandro Noguera Herrera – PUII de Unidad de Recursos Humanos.
Revisó: José Ramiro Sandoval Mosquera – Jefe de Unidad de Recursos Humanos.

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

ANEXO No. 01:

PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES

VIGENCIA 2026



Popayán (Cauca), 13 de enero de 2026

PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS LABORALES VIGENCIA 2026

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

El Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales – Vigencia 2026 de CEDELCA S.A. E.S.P. se formula en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Decreto 1567 de 1998, orientado al desarrollo del sistema de estímulos y bienestar social en el sector público, y en concordancia con los objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico Corporativo y la Política de Gestión del Talento Humano.

Su finalidad es consolidar un entorno laboral saludable, participativo y equitativo que favorezca la productividad y la sostenibilidad organizacional, a través de estrategias que promuevan el bienestar físico, mental, social y familiar de los trabajadores.

Durante la vigencia 2025, CEDELCA S.A. E.S.P. experimentó un crecimiento sustancial de su planta de personal, pasando de 24 a 154 trabajadores, como resultado de la retoma de la operación y administración de ocho Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCH): Mondono, Río Palo (Caloto), Ovejas (Buenos Aires), Inzá, Silvia, Sajandí (Patía) y Asnazu (Suárez).

Este proceso de expansión institucional generó nuevos retos en materia de coordinación, comunicación y gestión del talento humano, derivando en la necesidad de fortalecer los programas de bienestar laboral y estímulos mediante un enfoque territorial que reconozca la diversidad geográfica y operativa de las sedes.

Por lo anterior, el Plan 2026 incorpora una estrategia de descentralización de actividades por sectores —Norte, Centro y Sur—, con el fin de garantizar la participación efectiva y equitativa de todos los colaboradores, optimizando los recursos institucionales y fortaleciendo la identidad organizacional a nivel regional.

El bienestar laboral se entiende como un proceso integral y continuo que influye directamente en la satisfacción, el desempeño y la permanencia del personal. Desde este enfoque, el presente plan articula componentes de salud y seguridad laboral, recreación, desarrollo humano, acompañamiento psicosocial, reconocimiento del desempeño y fortalecimiento del clima organizacional, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

De manera complementaria, el Plan busca fortalecer la cultura del reconocimiento, incentivando la excelencia y el compromiso mediante la implementación de estímulos laborales tanto pecuniarios como simbólicos, que premian el esfuerzo, la innovación y la vocación de servicio. Así mismo, se integran acciones dirigidas al mejoramiento del entorno psicosocial laboral, como la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y la implementación de programas de intervención derivados de sus resultados, garantizando la gestión preventiva de factores asociados a la salud mental y el clima laboral.

En coherencia con el principio de responsabilidad social empresarial, se promueve el bienestar familiar a través de acciones como la entrega de kits escolares para hijos de los trabajadores, programas de acompañamiento a pre pensionados, jornadas de salud, pausas activas, y actividades de integración y reconocimiento.

En síntesis, este plan constituye una herramienta estratégica para fortalecer la cohesión institucional, promover la equidad territorial, reconocer el compromiso de los trabajadores y mantener un ambiente laboral armónico, participativo y productivo, en el marco de la misión y los valores corporativos de CEDELCA S.A. E.S.P.

1.2. Marco Conceptual

El bienestar laboral constituye un eje estratégico dentro de la gestión del talento humano, orientado a generar condiciones que promuevan la satisfacción, la motivación y el desarrollo integral de los trabajadores, en coherencia con los principios de dignidad, equidad y calidad de vida. En CEDELCA S.A. E.S.P., el bienestar se concibe como un proceso continuo que articula acciones de promoción de la salud, fortalecimiento del clima organizacional, reconocimiento del desempeño y desarrollo humano sostenible. A continuación, se definen los principales conceptos que sustentan este plan:

Bienestar Laboral: Es el conjunto de políticas, programas y acciones orientadas a promover la salud física, mental y social de los colaboradores, así como su equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Implica crear entornos de trabajo seguros, motivadores y participativos, que favorezcan la productividad, el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos institucionales.

Calidad de Vida Laboral: Hace referencia al nivel de satisfacción de los trabajadores con las condiciones en que desempeñan sus funciones, incluyendo aspectos como la estabilidad, la seguridad, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y el reconocimiento. La calidad de vida laboral impacta directamente en la motivación, el desempeño y la permanencia del personal en la organización.

Clima Organizacional: Corresponde a la percepción colectiva que tienen los sobre el ambiente laboral, las relaciones humanas, el liderazgo, la comunicación y los procesos internos. Un clima organizacional positivo favorece la cooperación, la confianza y la eficiencia institucional. Para su diagnóstico, CEDELCA S.A. E.S.P. implementará la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, conforme a la Resolución 2404 de 2019, como herramienta técnica para la medición y análisis de las condiciones psicosociales y organizacionales.

Estímulos Laborales: Son los reconocimientos de carácter simbólico o moral que se otorgan a los trabajadores que demuestran compromiso, liderazgo, innovación, responsabilidad o compañerismo. Su objetivo es fortalecer la motivación y promover comportamientos ejemplares que contribuyan a la excelencia institucional. Los estímulos no pecuniarios se expresan en actos de reconocimiento, menciones honoríficas y distinciones públicas durante eventos institucionales.

Incentivos Laborales: Son los beneficios de carácter económico o funcional que se conceden a los trabajadores por su desempeño sobresaliente o por el cumplimiento de metas institucionales. Su implementación tiene como finalidad recompensar la eficiencia, la calidad y la contribución al logro de los resultados corporativos.

Desarrollo Humano: Es el proceso de fortalecimiento de las capacidades personales, profesionales y sociales de los trabajadores, mediante estrategias de formación, liderazgo, participación y crecimiento emocional. Este componente busca potenciar el talento interno, promover la innovación y favorecer el equilibrio integral de las personas en su entorno laboral y familiar.

Salud Mental y Psicosocial: Hace referencia al estado de bienestar en el cual los trabajadores reconocen sus propias capacidades, enfrentan las tensiones normales de la vida laboral, trabajan de forma productiva y contribuyen positivamente al entorno organizacional. La gestión de los factores psicosociales implica identificar y mitigar riesgos relacionados con el estrés, la carga laboral, el liderazgo inadecuado o los conflictos interpersonales, fortaleciendo los recursos protectores y la cultura del cuidado.

Cultura Organizacional: Se entiende como el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de la empresa, que orientan su manera de trabajar, relacionarse y tomar decisiones. En CEDELCA S.A. E.S.P., la cultura organizacional se fundamenta en la ética, el servicio, la responsabilidad y el compromiso con el desarrollo sostenible del Cauca.

Responsabilidad Social Laboral: Es el compromiso institucional de garantizar condiciones dignas de trabajo, promover la equidad, apoyar a las familias de los trabajadores y contribuir al bienestar de las comunidades en las cuales la empresa desarrolla sus actividades. A través de programas como la entrega de kits escolares y la realización de actividades familiares, CEDELCA reafirma su papel como empresa socialmente responsable.

1.3. Marco Legal

El presente Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales – Vigencia 2026 se fundamenta en el marco normativo que regula la gestión del talento humano en el sector público y en las empresas de servicios públicos domiciliarios, así como en las disposiciones legales que promueven la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

A continuación, se relacionan las principales normas que orientan su formulación y ejecución:

- a) **Ley 142 de 1994 – Régimen de los Servicios Públicos Domiciliarios:** En sus artículos 41 y 42, define la naturaleza jurídica y el régimen de personal de las empresas de servicios públicos, estableciendo la posibilidad de implementar sistemas de estímulos y bienestar que incentiven la eficiencia, la calidad y la productividad de los trabajadores. Esta norma respalda la autonomía institucional de CEDELCA S.A. E.S.P. para establecer políticas internas de reconocimiento y desarrollo humano.

- b) **Decreto 1567 de 1998 – Sistema Nacional de Estímulos y Bienestar Social:** Constituye la base normativa del presente plan, al crear el Sistema Nacional de Estímulos y el Sistema Nacional de Capacitación, orientados a promover el bienestar, la motivación, el desarrollo integral y la satisfacción de los empleados públicos. Define los componentes esenciales de los programas de bienestar: salud, recreación, deporte, cultura, familia, desarrollo humano y reconocimiento laboral.
- c) **Decreto 1572 de 1998 – Reglamentario del Decreto 1567 de 1998:** Reglamenta los mecanismos para la implementación de los programas de bienestar social y estímulos, precisando la necesidad de estructurar planes anuales y de incluir en ellos actividades orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y el desarrollo humano.
- d) **Decreto 2504 de 1998:** Complementa las disposiciones sobre bienestar y estímulos, precisando que las entidades deben garantizar la ejecución efectiva de los programas formulados, el seguimiento a los resultados y la evaluación de impacto de las acciones desarrolladas.
- e) **Ley 100 de 1993 – Sistema de Seguridad Social Integral:** Establece los principios de universalidad, eficiencia y solidaridad en la protección de los trabajadores frente a los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. El componente de Complemento a la Seguridad Social del presente plan se enmarca en esta ley, al promover acciones de salud preventiva y acompañamiento psicosocial.
- f) **Decreto 614 de 1984 – Bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional:** Define los lineamientos técnicos para el desarrollo de programas de salud ocupacional en las empresas, actualmente integrados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este decreto respalda la ejecución de actividades de promoción de la salud, pausas activas y prevención de riesgos laborales incluidas en el Plan de Bienestar.
- g) **Resolución 2404 de 2019 – Ministerio de Salud y Protección Social:** Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Esta resolución orienta la aplicación obligatoria de instrumentos estandarizados para medir factores de riesgo y protección psicosocial en el trabajo. Su implementación dentro del Plan de Bienestar 2026 permitirá evaluar el clima laboral y orientar planes de intervención psicosocial en CEDELCA S.A. E.S.P.
- h) **Ley 1010 de 2006 – Prevención, Corrección y Sanción del Acoso Laboral:** Establece mecanismos de prevención y atención frente a conductas que afecten la dignidad y la integridad de los trabajadores. Su propósito es proteger el clima organizacional y garantizar entornos de trabajo sanos, respetuosos y libres de violencia laboral.
- i) **Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015 – Sistema de Gestión del Talento Humano:** Regulan la gestión integral del talento humano en el sector público, enfatizando la importancia de los programas de bienestar, capacitación y estímulos como herramientas para el fortalecimiento de la gestión institucional y la eficiencia administrativa.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Generar acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral y humana de los trabajadores 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 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 trabajadores 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 refuerzen el vínculo emocional de los empleados con la organización, promoviendo su compromiso y lealtad hacia los objetivos corporativos.

2. CONTENIDO

El Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales – Vigencia 2026 de CEDELCA S.A. E.S.P. se desarrolla a través de un conjunto de estrategias orientadas al fortalecimiento del clima laboral, la salud integral, el equilibrio personal, la integración organizacional y la motivación del talento humano. Estas acciones se estructuran de acuerdo con los lineamientos del Sistema Nacional de Estímulos y Bienestar Social y las políticas internas de Gestión del Talento Humano, procurando generar impacto positivo en la productividad, el sentido de pertenencia y la calidad de vida de los trabajadores.

El contenido del plan se agrupa en cinco componentes fundamentales, que en su conjunto buscan garantizar la participación equitativa de los trabajadores de todas las sedes operativas y administrativas de la empresa, que son: a) Deporte y recreación, b) Días especiales, c) Días libres remunerados, d) Complemento a la seguridad social, e) Fortalecimiento al liderazgo organizacional, f) Reconocimiento al mérito, g) Estímulos laborales, e h) Incentivo laboral.

2.1. DEPORTE Y RECREACIÓN

La recreación y el deporte son pilares del bienestar integral. Se mantendrán las tardes deportivas mensuales, rotando las sedes entre los 3 sectores para asegurar la participación de todos los equipos de trabajo. También se promoverán pausas activas físicas y mentales, dirigidas a reducir el estrés y favorecer la concentración durante la jornada laboral.

2.1.1. Pausas activas: El componente de Pausas Activas constituye una estrategia integral de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, orientada a proteger el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores durante el desarrollo de la jornada laboral. Este componente reconoce que las exigencias propias del trabajo, tanto a nivel cognitivo como físico, pueden generar fatiga, estrés, disminución del rendimiento y afectaciones a la salud, razón por la cual se incorporan espacios breves, planificados y sistemáticos de recuperación activa.

a) Mentaless: Las pausas activas mentales consisten en espacios breves, estructurados y guiados que se incorporan de manera planificada dentro de la jornada laboral, con el objetivo de favorecer la regulación cognitiva y emocional de los trabajadores, prevenir la fatiga mental y fortalecer los niveles de atención, concentración y autocontrol, especialmente en contextos operativos y de riesgo. Estas pausas comprenden la realización de ejercicios sencillos y de corta duración, tales como técnicas de respiración consciente y guiada, dinámicas de gimnasia cerebral, activación de la atención plena, estiramientos suaves orientados a la relajación mental y prácticas básicas de enfoque y conexión cuerpo-mente. Su diseño responde a criterios técnicos de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se ejecutan sin generar interrupciones significativas en los procesos productivos ni afectar la continuidad del servicio. Las pausas activas mentales están orientadas a reducir el estrés laboral, minimizar errores derivados de la fatiga o la distracción, mejorar la toma de decisiones y reforzar la percepción del riesgo, constituyéndose en una herramienta preventiva que contribuye a la seguridad industrial, al bienestar integral de los trabajadores y al fortalecimiento de una cultura organizacional centrada en el autocuidado, la prevención y la productividad segura; y se implementarán de la siguiente manera:

FASE	MES	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
REACTIVACIÓN Y NEUROPLASTICIDAD	Enero	Gimnasia Cerebral	Ejercicios de coordinación física cruzada que estimulan el trabajo simultáneo de ambos hemisferios cerebrales.
	Febrero	Velocidad de Procesamiento	Juegos de palabras y retos de fluidez verbal bajo presión de tiempo, orientados a agilizar el procesamiento cognitivo.
	Marzo	Lógica Energética	Acertijos matemáticos y de lógica espacial adaptados a situaciones técnicas y operativas.
CONCENTRACIÓN Y PRECISIÓN	Abril	Atención Plena	Técnicas de respiración diafragmática y escaneo sensorial enfocadas en la concentración sostenida.
	Mayo	Discriminación Visual	Ejercicios de localización de errores en planos o imágenes complejas para agudizar la atención al detalle.
	Junio	Memoria Operativa	Retos de retención de secuencias numéricas o instrucciones complejas en contextos simulados.
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Julio	Pensamiento Lateral	Resolución de dilemas que requieren soluciones no convencionales y enfoques alternativos.
	Agosto	Abstracción Visual	Uso de figuras geométricas y ejercicios gráficos con la mano no dominante para estimular el hemisferio derecho.
	Septiembre	Asociación de Conceptos	Dinámicas de ideación y conexión lúdica entre conceptos técnicos y situaciones cotidianas.
RESILIENCIA Y CIERRE DE CICLO	Octubre	Inteligencia Emocional	Ejercicios de identificación, reconocimiento y gestión de emociones en el entorno laboral.
	Noviembre	Coherencia Cardíaca	Técnicas de regulación del ritmo cardíaco mediante respiración rítmica y control consciente.
	Diciembre	Psicología Positiva	Dinámicas de gratitud, reconocimiento y valoración de logros individuales y colectivos.

Nota: Para efectos de la implementación de las pausas activas mentales, se adoptará un enfoque diferenciado según la ubicación y las condiciones operativas de las sedes de CEDELCA S.A. E.S.P. En tal sentido, en las sedes ubicadas en la ciudad de Popayán la estrategia se desarrollará de manera presencial, mediante jornadas formativas directas con los trabajadores, garantizando un acompañamiento técnico y pedagógico continuo, el cual se realizará de forma rotativa en las sedes del Edificio Edgar Negret, Ciudad Jardín y Santa Clara, con el fin de asegurar una cobertura integral y equitativa del personal administrativo allí ubicado.

Por su parte, en las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCH) se implementará un modelo mixto, apoyado en el diseño y uso de cápsulas de video formativas y en la capacitación específica de los líderes de planta, quienes serán preparados y habilitados para replicar las pausas activas mentales en sus respectivos frentes de trabajo. De manera complementaria, la Unidad de Recursos Humanos será la responsable de la elaboración de los documentos de apoyo y las piezas gráficas institucionales, las cuales serán socializadas y compartidas con las plantas como insumos pedagógicos permanentes para la correcta implementación y estandarización de la estrategia.

Este esquema permitirá asegurar la cobertura, continuidad y apropiación de la iniciativa, adaptándola a las particularidades territoriales y operativas de las PCH, sin afectar el normal desarrollo de las actividades misionales ni la seguridad de las operaciones.

b) Corporales: Las pausas activas corporales se realizan como una estrategia preventiva fundamental en los entornos laborales, orientada a proteger la salud física y mental de los trabajadores frente a las exigencias posturales, mecánicas y cognitivas propias de la jornada de trabajo. Su propósito principal es interrumpir de manera consciente y programada las cargas sostenidas que el cuerpo asume durante actividades repetitivas, prolongadas o estáticas, las cuales, si no se compensan, pueden derivar en fatiga, dolor musculoesquelético, alteraciones circulatorias y disminución del rendimiento laboral. Desde una perspectiva fisioterapéutica, estas pausas permiten restablecer el equilibrio corporal al mejorar la movilidad articular, relajar grupos musculares sobrecargados y activar aquellos que permanecen inhibidos por malas posturas o sedentarismo laboral. Al movilizar regiones críticas como el cuello, los hombros, la columna dorsal y lumbar, así como las extremidades inferiores, se reduce la tensión acumulada en zonas donde el estrés físico y mental suele concentrarse, especialmente en trabajadores administrativos, operativos y de campo. Adicionalmente, las pausas activas favorecen la circulación sanguínea y el retorno venoso, aspecto clave para prevenir la sensación de pesadez en las piernas, edemas y trastornos circulatorios asociados a permanecer largos períodos de pie o sentado. De igual forma, contribuyen a una mejor oxigenación, lo que se traduce en mayor claridad mental, reducción del estrés, mejora de la concentración y disminución de la fatiga cognitiva. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, estas prácticas no buscan generar esfuerzo físico ni reemplazar el ejercicio, sino promover movimientos controlados, conscientes y adaptados al puesto de trabajo, respetando los límites individuales y evitando cualquier tipo de dolor. Su aplicación regular incide positivamente en la prevención de trastornos musculoesqueléticos, la reducción del ausentismo laboral y el fortalecimiento de una cultura de autocuidado y bienestar.

Nota: Para efectos de la implementación de las pausas activas corporales, se adoptará un enfoque diferenciado de acuerdo con la ubicación geográfica y las condiciones operativas de las distintas sedes de CEDELCA S.A. E.S.P. En tal sentido, en las sedes ubicadas en la ciudad de Popayán la estrategia se desarrollará de manera presencial, mediante jornadas prácticas dirigidas directamente a los trabajadores, garantizando un acompañamiento técnico continuo y la correcta ejecución de los ejercicios. Dichas jornadas se realizarán de forma rotativa en las sedes del Edificio Edgar Negret, Ciudad Jardín y Santa Clara, con el fin de asegurar una cobertura integral, sistemática y equitativa del personal administrativo allí vinculado.

Por su parte, en las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCH) se implementará un modelo mixto, apoyado en el diseño y uso de cápsulas de video instructivas y en la capacitación específica de los líderes de planta, quienes serán preparados y habilitados para orientar y replicar las pausas activas corporales en sus respectivos frentes de trabajo, de conformidad con las condiciones ergonómicas y operativas propias de cada central. De manera complementaria, la Unidad de Recursos Humanos será la responsable de la elaboración de los documentos de apoyo y de las piezas gráficas institucionales, las cuales serán socializadas y compartidas con las plantas como insumos pedagógicos permanentes, orientados a la correcta implementación, estandarización y sostenibilidad de la estrategia.

Este esquema permitirá asegurar la cobertura, continuidad y apropiación institucional de las pausas activas corporales, adaptándolas a las particularidades territoriales y operativas de las PCH, sin afectar el normal desarrollo de las actividades misionales ni comprometer la seguridad y la eficiencia de las operaciones.

2.1.2. Práctica de actividades deportivas o recreativas: Durante la vigencia 2026, se mantendrá la realización de tardes deportivas e integraciones recreativas programadas mensualmente, con la participación de todos los trabajadores de planta y del personal operativo vinculado a las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas (PCH). Para la ejecución de estas jornadas se contemplan dos posibilidades logísticas: la primera consiste en centralizar las actividades en la ciudad de Popayán, garantizando el servicio de transporte para los trabajadores vinculados a las diferentes plantas; la segunda opción es desarrollarlas de manera rotativa por sectores (Norte, Centro y Sur), asegurando la descentralización y la cobertura equitativa de la totalidad de la planta. Adicionalmente, a los trabajadores que practican el fútbol como disciplina deportiva institucional se les suministrarán uniformes con el logo corporativo, con el fin de promover la identidad institucional, fortalecer la participación en torneos internos y externos, y aportar a la adecuada presentación personal durante las actividades deportivas.

2.1.3. Campañas de vida saludable: Las campañas de vida saludable constituyen una estrategia mensual y permanente de promoción y prevención en salud, orientada a fortalecer el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores. Estas campañas se desarrollan a través de acciones de comunicación interna y piezas publicitarias institucionales, con mensajes claros, pedagógicos y accesibles, que buscan generar conciencia, reflexión y apropiación de prácticas saludables en la vida laboral y personal.



Cada campaña mensual se enfoca en un tema específico de relevancia para la salud integral, abordado desde un enfoque preventivo, educativo y desestigmatizante, reconociendo las dinámicas actuales del trabajo, las cargas emocionales y los riesgos psicosociales asociados a los entornos laborales. El objetivo no es solo informar, sino también promover el autocuidado, la identificación temprana de alertas y la adopción de hábitos que contribuyan a una mejor calidad de vida y a un desempeño laboral sostenible, y son las siguientes:

MES	TEMA	OBJETIVO DE SALUD	ESLOGAN
Enero	Desmitificación y Ayuda	Normalizar la terapia y romper el estigma.	"Pedir ayuda es de valientes, no de locos."
Febrero	Gestión de Ansiedad	Brindar técnicas de calma inmediata.	"Tu mente necesita una pausa, no una solución perfecta."
Marzo	Relaciones y Límites	Fomentar la assertividad y el respeto.	"Decirle 'No' a otros es decirte 'Sí' a ti mismo."
Abril	Autocuidado y Hábitos	Conectar salud física con bienestar mental.	"Cuidar tu cuerpo es la primera forma de amor propio."
Mayo	Prevención de Burnout	Identificar señales de agotamiento laboral.	"No siempre es pereza, a veces es agotamiento mental."
Junio	Autoestima y Resiliencia	Fortalecer la autopercepción positiva.	"Eres mucho más que tus pensamientos negativos."
Julio	Desconexión Digital	Reducir el estrés por redes y pantallas.	"Que tu paz no dependa de una notificación."
Agosto	Síndrome del Impostor	Validar logros y capacidades personales.	"Tus logros no son casualidad, son fruto de tu esfuerzo."
Septiembre	Nutrición y Ánimo	Enseñar la conexión intestino-cerebro.	"Nutre tu cuerpo para calmar tu mente."
Octubre	Gestión de la Culpa	Promover la autocompasión ante el error.	"Un error es una lección, no una sentencia."

Noviembre	Soledad Saludable	Fomentar la introspección y el autoconocimiento.	"Aprender a estar contigo es el regalo más grande."
Diciembre	Manejo del Duelo	Validar procesos de pérdida y cambio.	"Sanar no es olvidar, es recordar sin que el dolor paralice."

2.2. DÍAS ESPECIALES

El componente Días Especiales tiene como propósito fortalecer de manera integral la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la integración de los trabajadores de CEDELCA S.A. E.S.P., a través de la conmemoración y celebración de fechas significativas para la organización y para las personas que la conforman. Este componente se orienta a reconocer que el bienestar laboral no se limita a las condiciones técnicas del trabajo, sino que también se construye desde lo simbólico, lo relacional y lo emocional.

Las actividades desarrolladas en el marco de los Días Especiales se configuran como espacios de encuentro, reconocimiento y valoración, en los cuales se exalta la labor individual y colectiva de los trabajadores, se refuerza el orgullo de pertenecer a la organización y se promueve la cohesión social entre las distintas áreas, sedes y equipos de trabajo. Estas jornadas contribuyen de manera directa al fortalecimiento de la motivación, la comunicación interna y el clima organizacional, generando vínculos más sólidos y relaciones laborales basadas en el respeto y la cercanía.

Asimismo, este componente busca consolidar una cultura organizacional participativa, incluyente y humanizada, en la que el reconocimiento del aporte de cada trabajador se convierte en un eje estratégico para el desempeño institucional y la sostenibilidad organizacional. Los Días Especiales no solo celebran fechas representativas, sino que también permiten reafirmar valores corporativos, promover el bienestar emocional y reconocer el talento y compromiso del equipo humano que hace posible el cumplimiento de la misión de CEDELCA S.A. E.S.P., y son los siguientes:

No.	JORNADA	MES	DESCRIPCIÓN
1	Día Internacional de la Mujer	Marzo	Reconocimiento al aporte estratégico de las mujeres en CEDELCA S.A. E.S.P., su liderazgo, compromiso y contribución al desarrollo institucional, así como la reafirmación de la equidad, el respeto y la no discriminación en el entorno laboral.



2	Día del Hombre	Abril	Valoración del compromiso, la responsabilidad y el rol de los hombres en el fortalecimiento de los valores institucionales, la corresponsabilidad y el trabajo colaborativo dentro de la empresa.
3	Día Internacional del Trabajador	Mayo	Exaltación del trabajo como eje fundamental del desarrollo organizacional, reconocimiento al esfuerzo colectivo e individual y fortalecimiento del orgullo de pertenencia institucional.
4	Día de la Madre	Mayo	Reconocimiento al esfuerzo de las madres trabajadoras en la conciliación de la vida laboral y familiar, y reafirmación de una cultura organizacional basada en el cuidado, la empatía y el apoyo mutuo.
5	Día del Padre	Junio	Valoración del rol paterno, el compromiso familiar y el aporte de los padres trabajadores al equilibrio personal y al desempeño responsable dentro de la organización.
6	Recorrido Ecológico	Agosto	Reafirmación del compromiso institucional con la sostenibilidad ambiental, la responsabilidad social empresarial y la conexión entre bienestar humano, territorio y entorno natural.
7	Día de la Amistad	Septiembre	Fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la confianza, la cooperación y la convivencia como pilares de un clima laboral sano y productivo.
8	Día de la Niñez	Octubre	Reconocimiento de la familia como núcleo de bienestar del trabajador y reafirmación del compromiso empresarial con el entorno familiar y social de los colaboradores.
9	Cierre de Año y Premiación de Estímulos Laborales	Diciembre	Reconocimiento al desempeño, la dedicación y los logros alcanzados durante la vigencia, consolidando la motivación, la gratitud y el sentido de pertenencia institucional.

2.3. DÍAS LIBRES REMUNERADOS

El componente Días Libres Remunerados tiene como finalidad fortalecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores de CEDELCA S.A. E.S.P., como un mecanismo institucional orientado a la promoción del bienestar integral, el descanso efectivo, la recuperación física y emocional, y la prevención de factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral y a las exigencias propias del servicio.

La concesión de días libres remunerados se concibe como una herramienta estratégica de gestión organizacional que contribuye al mejoramiento del clima laboral, al incremento de la motivación, la satisfacción y el sentido de pertenencia, así como al fortalecimiento del compromiso institucional y de la productividad sostenible de los equipos de trabajo, en coherencia con los principios de dignidad humana, trabajo decente y responsabilidad social empresarial.

Durante la vigencia 2026, CEDELCA S.A. E.S.P. mantendrán los siguientes beneficios de tiempo libre remunerado, los cuales se otorgarán de conformidad con la programación institucional, la naturaleza de las funciones y las necesidades del servicio, bajo los siguientes criterios aplicables a la Jornada Especial en Semana Santa:

- **Personal administrativo:** El personal administrativo, al no encontrarse sujeto a esquemas de turnos operativos permanentes, podrá acogerse a la jornada especial, siempre que exista disponibilidad del servicio y se cuente con la autorización previa del jefe inmediato. Para tal fin, deberá realizarse la coordinación interna necesaria de horarios y turnos, con el objeto de evitar la afectación o paralización de los procesos institucionales. En todo caso, se deberá garantizar la disponibilidad funcional durante dichos días, incluyendo la posibilidad de trabajo remoto, cuando ello resulte procedente, a fin de asegurar la continuidad administrativa y operativa de la Empresa.
- **Personal operativo:** La concesión de la jornada especial para el personal operativo estará estrictamente supeditada a los turnos previamente establecidos y a las condiciones propias de la operación, garantizando en todo momento la continuidad del servicio. Esta disposición comprende, de manera expresa, a los trabajadores responsables de labores de rocería y limpieza de zanjas de coronación, cuya presencia resulta indispensable para la seguridad y adecuada operación de las instalaciones.

En desarrollo de este componente, se establecen los siguientes beneficios específicos:

- a) **Jornada Especial en Semana Santa:** Con el propósito de facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y las prácticas culturales, familiares y religiosas propias de la Semana Santa, se autoriza la implementación jornadas especiales de trabajo durante el lunes, martes y miércoles de dicha semana. Para tal efecto, el tiempo correspondiente deberá ser compensado de manera previa a la festividad, conforme a la organización y lineamientos que determine la Unidad de Recursos Humanos, y en armonía con la programación institucional, la naturaleza de las funciones y las necesidades del servicio. Para todos los efectos administrativos, legales y laborales a que haya lugar, los términos correspondientes se contabilizarán como días hábiles, sin que ello implique modificación alguna del régimen laboral aplicable ni afectación de los derechos y obligaciones de las partes.
- b) **Media Jornada Laboral:** Con el propósito de fomentar la integración familiar y el bienestar personal de los trabajadores, se implementarán jornadas especiales de media jornada laboral, en el horario comprendido entre las 07:30 a.m. y las 12:30 p.m., en las siguientes fechas: viernes, 31 de octubre de 2026; jueves, 24 de diciembre de

2026; y jueves, 31 de diciembre de 2026. Estas jornadas se aplicarán conforme a la programación institucional y a las necesidades del servicio, garantizando en todo caso la continuidad operativa de la Empresa.

- c) **Día Libre por Cumpleaños:** Cada trabajador contará con un (1) día libre remunerado durante el mes de su cumpleaños, como reconocimiento a su pertenencia y compromiso institucional. Este beneficio busca brindar un espacio personal y familiar de descanso, gratitud y celebración, fortaleciendo la motivación individual y la satisfacción laboral. La solicitud deberá gestionarse con el jefe inmediato, garantizando la continuidad del servicio y la planeación operativa de las áreas.
- d) **Día Libre por Uso de la Bicicleta:** En alineación con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y con la política de responsabilidad social y ambiental de CEDELCA S.A. E.S.P., se establece el beneficio de movilidad sostenible para los trabajadores que utilicen la bicicleta como medio de transporte principal para sus desplazamientos laborales. En este marco normativo, el trabajador podrá acordar con la Empresa el otorgamiento de un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que se certifique el uso de la bicicleta para los trayectos de llegada y salida del lugar de trabajo en al menos treinta (30) desplazamientos durante el período correspondiente. Este beneficio se concibe como una medida de estímulo al trabajo digno y a los hábitos de vida saludables, que contribuye a la reducción de la huella de carbono institucional, al fortalecimiento del programa de Vida Saludable y al mejoramiento del bienestar integral de los trabajadores, reafirmando el compromiso de CEDELCA S.A. E.S.P. con la sostenibilidad ambiental, la responsabilidad social empresarial y la promoción de prácticas laborales responsables

2.4. COMPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL:

El Complemento a la Seguridad Social corresponde al conjunto de acciones, programas y medidas adicionales implementadas por la Empresa que, sin sustituir ni modificar el Sistema General de Seguridad Social Integral establecido por la ley (salud, pensiones, riesgos laborales y servicios sociales complementarios), amplían, fortalecen y profundizan su alcance, con el fin de garantizar una protección más integral del trabajador en las dimensiones física, mental, emocional, social y ocupacional.

En este sentido, el Complemento a la Seguridad Social no constituye un beneficio económico directo ni un régimen paralelo al legal, sino una política institucional de bienestar y protección reforzada, alineada con los principios de trabajo decente, dignidad humana, prevención, solidaridad y sostenibilidad, que busca cerrar brechas entre la cobertura mínima legal y las necesidades reales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones. Se concreta en las siguientes líneas de acción, las cuales, de manera articulada y complementaria, permiten ampliar la cobertura del Sistema General de Seguridad Social desde un enfoque preventivo, humano e integral, fortaleciendo la protección del trabajador a lo largo de su ciclo laboral y atendiendo tanto las necesidades de salud, como los procesos de acompañamiento y transición:

- a) **Capacitaciones dictadas por ARL:** Como eje preventivo del Complemento a la Seguridad Social, este componente comprende un conjunto de acciones formativas



desarrolladas con el acompañamiento técnico de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), orientadas a la promoción de la salud mental, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas para el cuidado integral en el entorno laboral. Estas capacitaciones se conciben como una herramienta estratégica para anticipar, reducir y gestionar los factores de riesgo asociados a la carga laboral, al estrés y a las dinámicas organizacionales, contribuyendo a la construcción de ambientes de trabajo seguros, saludables y emocionalmente equilibrados.

SESIÓN	EJE TEMÁTICO	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Gestión Inteligente del Estrés	Técnicas de regulación emocional y mindfulness aplicadas al entorno laboral.	Febrero
2	Desconexión Digital y Equilibrio	Estrategias para separar la vida personal de la laboral en la era de la hiperconectividad.	Abril
3	Primeros Auxilios Psicológicos	Cómo identificar señales de alerta en compañeros y brindar apoyo inicial.	Junio
4	Comunicación Asertiva y Límites	Herramientas para decir "no" con respeto y gestionar conflictos sin desgaste emocional.	Agosto
5	Prevención del Burnout	Identificación del agotamiento crónico y métodos de autocuidado proactivo.	Octubre
6	Resiliencia y Adaptación al Cambio	Fortalecimiento de la flexibilidad mental ante entornos inciertos.	Diciembre

- b) Seguimiento a casos médico-laborales reportados y a solicitudes de acompañamiento:** La empresa, en articulación con la ARL y las EPS, efectuará un seguimiento permanente a los trabajadores que se encuentren en procesos de incapacidad médica o en etapa de rehabilitación. Este acompañamiento técnico, psicológico y laboral busca asegurar un reintegro seguro y oportuno, siempre que el trabajador reporte formalmente sus diagnósticos de salud física o mental. De igual forma, se evaluarán de manera continua los factores de riesgo asociados a las condiciones de trabajo, proponiendo las medidas de control o ajustes razonables que resulten pertinentes para cada caso.
- c) Acompañamiento a pre-pensionados:** Como parte del Complemento a la Seguridad Social y del enfoque de protección integral a lo largo del ciclo laboral, se

implementará un programa de acompañamiento dirigido a los trabajadores próximos a cumplir los requisitos para acceder a la pensión. Este componente tiene como finalidad facilitar una transición planificada, digna y armónica hacia la etapa de retiro laboral, reconociendo la trayectoria institucional, la experiencia acumulada y el aporte realizado a la Empresa. El programa comprenderá acciones de orientación psicosocial, acompañamiento emocional, preparación para el cambio de rol laboral, fortalecimiento de proyectos de vida y asesoría general, así como la gestión de espacios y alternativas complementarias orientadas al bienestar físico y emocional, que contribuyan a la reducción del estrés, al equilibrio integral y a la adopción de hábitos saludables durante esta etapa de transición.

- c) **Aplicación de la Batería de riesgo psicosocial:** Esta actividad se ejecuta mediante la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, adoptada por el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Resolución 2404 de 2019. En cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008, y ante el reciente cambio en la planta de personal, la organización debe mantener una evaluación de periodicidad anual para garantizar una vigilancia epidemiológica efectiva. Actualmente, la Empresa ya dispone de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería correspondiente al periodo 2025, a partir de los cuales se ha estructurado y puesto en marcha el presente plan. Este instrumento permite el monitoreo de los factores de riesgo y protectores en la totalidad de los trabajadores de planta y personal operativo. Asimismo, a través de la integración de indicadores de clima laboral, se ejecutarán las acciones definidas en dicho plan para intervenir oportunamente sobre los elementos que impactan la satisfacción, el desempeño, la salud y la motivación del capital humano.

2.5. FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

El componente de Fortalecimiento del Liderazgo Organizacional se orienta a consolidar una cultura de liderazgo coherente con los valores institucionales de CEDELCA S.A. E.S.P., reconociendo que el desempeño organizacional y el bienestar laboral dependen, en gran medida, tanto de la calidad del liderazgo ejercido como de la capacidad de los equipos para trabajar de manera articulada, colaborativa y orientada a resultados. En este sentido, el componente se desarrolla en dos dimensiones complementarias:

- a) **Fortalecimiento de líderes y lideresas de equipo:** Esta línea de acción está dirigida a quienes ejercen funciones de dirección, coordinación o liderazgo de personas y procesos, y tiene como propósito fortalecer sus competencias técnicas, directivas y socioemocionales. Se busca promover estilos de liderazgo éticos, cercanos y conscientes de su impacto en el clima laboral, que favorezcan la comunicación asertiva, la toma de decisiones responsable, la gestión constructiva de conflictos, el acompañamiento efectivo de los equipos y la orientación al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, se enfatiza en el liderazgo ejemplar, la corresponsabilidad y la capacidad de guiar a los equipos en contextos de cambio, exigencia operativa y diversidad de roles.
- b) **Construcción de equipos de alto impacto:** De manera complementaria, este componente se orienta al fortalecimiento de los equipos de trabajo como unidades

estratégicas de desempeño colectivo. A través de esta línea se promueve el desarrollo de capacidades para el trabajo colaborativo, la confianza mutua, la claridad de roles, la coordinación efectiva y el sentido de propósito compartido. El objetivo es consolidar equipos cohesionados, resilientes y orientados a resultados, capaces de gestionar la presión operativa, prevenir conflictos disfuncionales y responder de manera eficiente y sostenible a los retos institucionales.

Ambas dimensiones se articulan mediante procesos formativos, espacios de reflexión, acompañamiento y herramientas prácticas de gestión, integrados a las políticas de bienestar, al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la estrategia institucional de desarrollo organizacional, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura basada en el respeto, la cooperación, la confianza y la mejora continua.

2.6. RECONOCIMIENTO AL MÉRITO

El Reconocimiento al Mérito es un mecanismo institucional de carácter simbólico y colectivo, orientado a visibilizar, valorar y fortalecer aquellas prácticas organizacionales que contribuyen de manera directa a la prevención de riesgos, al bienestar integral, a la convivencia laboral y a la consolidación de una cultura de corresponsabilidad en CEDELCA. Este reconocimiento no se fundamenta en resultados individuales de desempeño ni en incentivos económicos, sino en el impacto institucional de la participación sostenida, la organización colectiva y el cumplimiento responsable de funciones adicionales o complementarias al rol laboral ordinario. Su finalidad es reforzar comportamientos y dinámicas que sostienen el funcionamiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, los espacios de convivencia y los planes de bienestar, promoviendo el compromiso colectivo, la participación y la apropiación de los programas liderados por la Unidad de Recursos Humanos, sin generar duplicidades con otros sistemas de incentivos vigentes.

- a) Reconocimiento a organismos internos:** Este reconocimiento está dirigido a los organismos internos de participación y corresponsabilidad, en particular al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), al Comité de Convivencia Laboral y a la Brigada de Emergencias, en su calidad de instancias fundamentales para la prevención de riesgos, la promoción de ambientes laborales seguros y la gestión de la convivencia organizacional. El reconocimiento se otorgará al organismo como unidad colectiva, en atención al cumplimiento de su plan de trabajo, la ejecución oportuna de actividades, la realización periódica de reuniones, capacitaciones y acciones preventivas, así como por su articulación efectiva con la Unidad de Recursos Humanos y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, se resalta el valor institucional del trabajo conjunto, la coordinación interna y el impacto organizacional de su gestión.

- b) Reconocimiento a la constancia en la participación en las actividades de los planes a cargo de la Unidad de Recursos Humanos:** Este reconocimiento tiene como propósito valorar la participación constante, responsable y sostenida de los trabajadores en el marco de los planes institucionales liderados por la Unidad de Recursos Humanos, tales como capacitaciones, programas, actividades preventivas, pausas activas, jornadas formativas y demás acciones orientadas al fortalecimiento

del clima laboral y la salud integral. El énfasis de este reconocimiento recae en la constancia y el compromiso colectivo, más que en resultados puntuales, destacando a aquellos grupos que, de manera continua, respaldan y fortalecen la ejecución de los planes institucionales mediante su participación. Su otorgamiento se realizará con base en criterios objetivos de asistencia, permanencia y compromiso, verificados por la Unidad de Recursos Humanos, y tendrá un carácter simbólico y motivacional.

2.7. ESTÍMULOS LABORALES

Los estímulos laborales en CEDELCA S.A. E.S.P. constituyen un sistema institucional de reconocimiento, de naturaleza no salarial y no constitutiva de factor prestacional, orientado a incentivar, visibilizar y consolidar comportamientos, actitudes y resultados que se encuentren alineados con los valores corporativos, los principios de gestión y los objetivos estratégicos de la Empresa. Estos estímulos se conciben como instrumentos de fortalecimiento de la cultura organizacional, promoción del mérito y consolidación de buenas prácticas laborales, en coherencia con los enfoques modernos de gestión organizacional y desarrollo humano en el ámbito empresarial.

A diferencia de las acciones de bienestar laboral de carácter general o de los reconocimientos colectivos de naturaleza simbólica, los estímulos laborales se sustentan en criterios objetivos, verificables y previamente definidos, orientados a destacar desempeños sobresalientes, aportes diferenciadores y prácticas ejemplares que generan valor institucional, fortalecen el clima organizacional y contribuyen de manera directa al cumplimiento de los planes, metas, procesos y resultados estratégicos de la Empresa.

Los estímulos laborales se materializan a través de reconocimientos simbólicos, distinciones institucionales y otros mecanismos no pecuniarios, aplicados bajo principios de transparencia, objetividad, equidad e imparcialidad. Para la vigencia 2026, CEDELCA S.A. E.S.P. implementará las siguientes modalidades de estímulos laborales, estructuradas como reconocimientos específicos en dos categorías diferenciadas (personal operativo y personal administrativo), para las siguientes personas:

- a) Colaborador(a) destacado(a) por su compañerismo:** Este reconocimiento tiene como finalidad exaltar a aquel trabajador que, mediante su conducta cotidiana, promueve un ambiente laboral armónico, relaciones interpersonales respetuosas y la cohesión entre las distintas dependencias de la Empresa. La selección se realizará a través de un mecanismo democrático de votación interna, en el cual cada dependencia y planta podrá postular al compañero que mejor represente las siguientes cualidades: disposición permanente para el trabajo en equipo y el apoyo mutuo; comunicación efectiva, respetuosa y assertiva; empatía, respeto y actitud positiva frente a los demás; y contribución activa al fortalecimiento de un entorno laboral sano, colaborativo y constructivo.

- b) Colaborador(a) destacado(a) por su idea innovadora:** Este reconocimiento busca incentivar la creatividad, la innovación y la generación de soluciones que aporten valor a la Empresa, entendidas como elementos clave para la mejora continua y el

progreso organizacional. La selección se llevará a cabo mediante un jurado designado específicamente para este propósito, el cual evaluará las propuestas presentadas por los colaboradores con base en criterios tales como creatividad, originalidad, viabilidad técnica y operativa, impacto positivo en los procesos o resultados institucionales, sostenibilidad, escalabilidad, tiempo estimado de implementación, nivel de colaboración involucrado y capacidad de generación y transferencia de conocimiento.

- c) Colaborador(a) destacado(a) por su desempeño laboral:** Este reconocimiento se otorgará con fundamento en los resultados obtenidos en el sistema institucional de evaluación del desempeño laboral, mediante el análisis de los puntajes alcanzados por los trabajadores. Su finalidad es destacar al trabajador que demuestra un desempeño superior, caracterizado por la excelencia, la responsabilidad y el compromiso en el cumplimiento de sus funciones, sirviendo como referente positivo para el resto de la organización. Entre los criterios considerados se incluyen, entre otros, el cumplimiento efectivo de objetivos y metas asignadas, la iniciativa y responsabilidad en la ejecución de las tareas, el liderazgo ejercido en su ámbito de actuación y la coherencia de su comportamiento con la filosofía, los valores y los lineamientos estratégicos de la Empresa.
- d) Colaborador(a) destacado(a) como Jefe o Líder(esa) de proceso:** Este reconocimiento está dirigido a los jefes o líderes de proceso que se distingan por una gestión integral, eficiente y orientada a resultados. La selección se basará en el puntaje obtenido en la evaluación de desempeño laboral, complementado con el análisis de criterios adicionales tales como el cumplimiento del Plan Estratégico, del Plan de Acción y del Plan Operativo; los resultados obtenidos en auditorías internas y externas; el liderazgo demostrado en la implementación de acciones de mejora continua; y la capacidad de generar confianza, motivar a los equipos de trabajo y conducirlos al logro de los objetivos organizacionales.

Nota: La auditoría, verificación y determinación final de los colaboradores a quienes se otorgarán los estímulos e incentivos laborales estará a cargo del Gerente General de CEDELCA S.A. E.S.P., quien ejercerá dicha función con sujeción estricta a criterios objetivos, previamente definidos y verificables, garantizando en todo momento los principios de transparencia, imparcialidad, equidad y mérito, así como la debida trazabilidad y justificación de las decisiones adoptadas.

2.8. INCENTIVO LABORAL

El incentivo laboral corresponde a la facultad del Gerente General de CEDELCA S.A. E.S.P. de someter a consideración de la Junta Directiva la viabilidad de otorgar, de manera excepcional, un incentivo económico de carácter institucional a la planta de personal en pleno, cuando del análisis del ejercicio inmediatamente anterior se evidencie un desempeño organizacional sobresaliente, superior a lo inicialmente previsto.

Dicho incentivo tendrá un valor equivalente a un (1) salario base mensual de cada trabajador que integre la planta de personal y no constituirá factor salarial ni

prestacional, por lo que no hará parte de la base para la liquidación de prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social, parafiscales u otros conceptos derivados del salario. Su eventual reconocimiento tendrá carácter general y uniforme, condicionado al cumplimiento de criterios objetivos de desempeño institucional y a la sostenibilidad financiera de la Empresa.

La decisión sobre el otorgamiento del incentivo será competencia exclusiva de la Junta Directiva, la cual deberá adoptarse con fundamento en un informe técnico elaborado por la Subgerencia de Planeación, en el que se consoliden y evalúen los resultados obtenidos en el cumplimiento del Plan Estratégico, el Plan de Acción y los Planes Operativos durante la vigencia inmediatamente anterior. Con base en dicho análisis, la Junta Directiva determinará, la procedencia o no del incentivo.

El incentivo, en caso de ser aprobado, se entregará por una sola vez en la respectiva vigencia y su reconocimiento será proporcional al tiempo efectivamente laborado por cada trabajador durante el año en el cual se obtuvieron los resultados que dieron lugar a su otorgamiento, garantizando así, criterios de equidad, razonabilidad y correspondencia con el desempeño institucional alcanzado.

3. RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO:

La Unidad de Recursos Humanos, en ejercicio de las funciones asignadas en el Manual de Funciones y Competencias, será la instancia responsable de la coordinación, ejecución y seguimiento integral del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2026, garantizando su correcta implementación y coherencia con los lineamientos estratégicos de la Empresa. En tal sentido, le corresponderá liderar la planeación de las actividades previstas, articular la participación de las distintas dependencias y niveles jerárquicos, administrar los recursos asignados y establecer mecanismos de seguimiento.

4. COMPROMISO:

CEDELCA S.A. E.S.P., a través de la Unidad de Recursos Humanos, se compromete a orientar y acompañar la implementación del Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos Laborales para la vigencia 2026, garantizando su ejecución armónica y equilibrada, en coherencia con la estructura organizacional, las condiciones operativas de la Empresa y los lineamientos estratégicos. El Plan se concibe como un instrumento institucional que articula esfuerzos transversales y promueve la corresponsabilidad de las distintas dependencias en la generación de entornos laborales favorables.

En este contexto, la empresa reafirma su compromiso con el bienestar integral, la motivación, la salud mental y la calidad de vida de todos los colaboradores, reconociendo estos factores como elementos estratégicos para el desempeño organizacional, la sostenibilidad empresarial y el logro de los objetivos misionales.

Asimismo, se promoverán de manera permanente la participación, la equidad, la inclusión y el reconocimiento institucional, como principios orientadores de una cultura organizacional basada en el respeto, la dignificación del trabajo y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Finalmente, la implementación del Plan se desarrollará bajo criterios de gradualidad, flexibilidad y mejora continua, permitiendo su adaptación a las dinámicas propias de cada geografía y a las necesidades reales de la población trabajadora. CEDELCA S.A. E.S.P. propenderá porque las acciones de bienestar se consoliden como prácticas institucionales sostenibles, que contribuyan a la cohesión interna, al clima organizacional positivo y a la consolidación de una gestión empresarial responsable, humana y orientada al largo plazo.



JOSÉ RAMIRO SANDOVAL MOSQUERA
Jefe de Unidad
Unidad de Recursos Humanos
CEDELCA S.A. E.S.P.



UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

FTGFA 113

Versión 01

24/1/2025

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		
DEPORTE Y RECREACIÓN	Pausas Activas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Práctica de actividades deportivas o recreativas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Campañas de vida saludable	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	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																	
	Recorrido Ecológico										1																
	Día de la Amistad											1															
	Día de la Niñez												1														
	Cierre de Año Empresarial													1													1
DÍAS REMUNERADOS	Jornada especial en Semana Santa							1																			
	Media Jornada Laboral																			1							1
	Día libre por cumpleaños	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Día libre por uso de bicicleta	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
COMPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL	Capacitaciones dictadas por la ARL																										
	Seguimiento a casos médico laborales reportados y a solicitudes de acompañamiento																										
	Acompañamiento a pre pensionados	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial																1	1									
FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Fortalecimiento de líderes y lideresas de equipo																										
	Construcción de equipos de alto impacto																										
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
RECONOCIMIENTO AL MÉRITO	Reconocimiento a organismos internos																										
	reconocimiento a constancia en la participación en las actividades de los planes a cargo de la Unidad de Recursos humanos																										1
ESTÍMULOS LABORALES	Entrega de estímulos laborales de acuerdo a los criterios establecidos.																										1
	Reconocimiento de estímulo laboral																										1
INCENTIVO LABORAL		7	0	7	0	8	0	9	0	10	0	8	0	8	0	9	0	8	0	9	0	7	0	14	0		
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
		Número total de actividades planeadas																			104						
		Número total de actividades cumplidas																			0						
		Porcentaje de ejecución																			0%						