

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

MOVILIDAD FUTURA S.A.S.

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA
TALENTO HUMANO**

VIGENCIA 2026

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1 Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S

1.2 Planta de personal vigencia 2026

2. MARCO NORMATIVO

3. OBJETIVOS

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

5. REGISTRO

5.1 Registro de asistencia

5.2 Registro de la evaluación inmediata de la actividad

5.3 Registros Fotográficos

5.4 Indicadores

6. ANEXOS

7. NOTAS DE CAMBIO

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

INTRODUCCIÓN.

Los servidores públicos del Estado y de MOVILIDAD FUTURA S.A.S hoy son altamente valorados como capital humano de las entidades donde prestan sus servicios, en el entendido que son una pieza fundamental en el propósito de alcanzar los objetivos y las metas propuestas, en virtud del aporte al fortalecimiento de los procesos con comportamientos que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad de cada individuo que sumado son fundamentales para alcanzar lo propuesto en cada entidad.

El Bienestar social al interior de las entidades públicas es de tipo cultural, por ello es un proceso gradual, continuo que requiere de cambios, estrategias que alcancen la modificación de costumbres y la mentalidad individual de saber que en cualquiera de las áreas en que se desempeñe reviste la misma importancia y tiene acceso a los mismos derechos sin que para ello aplique el nivel de jerarquía.

En síntesis, el bienestar integral de los servidores públicos se ha de basar en las acciones de promoción que estimulen su interacción y cambio de aquellas decisiones que sean consecuentes con su dignidad y que signifique en ellos un aporte en su proyecto de vida.

Se debe aplicar el plan que tiene por objeto brindar a los servidores públicos de la entidad, bienestar en el área de calidad de vida laboral y en el área de protección y servicios sociales.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1 Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S

La Sociedad SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS DE POPAYÁN "Movilidad Futura" es una Sociedad por Acciones Simplificada, de naturaleza publica, de carácter descentralizada del orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal, con patrimonio propio, regida por las disposiciones de la ley 1258 de 2008 y los Estatutos Societarios. En materia de actividades y de servidores se sujetará al régimen previsto por las disposiciones legales aplicables a las empresas industriales y comerciales del estado, de conformidad con el artículo 97 de la ley 489 de 1998.

1.2 La planta de personal vigencia 2026

Según el Acuerdo No. 03 del 27 de octubre de 2025, La planta de personal de Movilidad Futura S.A.S para la vigencia 2026, corresponde a la siguiente:

Denominación del Empleo	Nivel	Grado	Tipo	Número de Cargos
Gerente General	Directivo	02	Empleado público de libre nombramiento y remoción	1
Jefe de Control Interno	Directivo	01	Periodo fijo	1
Profesional Universitario	Profesional	04	Empleado público de libre nombramiento y remoción	1

El plan de incentivos y bienestar social vigencia 2026, deberá trazarse de acuerdo a la vinculación contractual y numero de servidores públicos de MOVILIDAD FUTURA S.A.S, aclarando que no hay personal en carrera administrativa.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

2. MARCO NORMATIVO

2.1 Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

2.2 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña,

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

2.3 Decreto 1083 de 2015:

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para tal efecto.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

(Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005).

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

(Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

Artículo 2.2.10.3. **Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 71; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, art. 73)

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

(Decreto 1227 de 2005, art. 74)

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2025

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Decreto 1227 de 2005, art. 77)

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 01181 de 2015)

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

(Decreto 1227 de 2005, art. 78)

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(Decreto 1227 de 2005, art. 79)

Artículo 2.2.10.12. **Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 80)

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

(Decreto 1227 de 2005, art. 81)

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 82)

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

(Decreto 1227 de 2005, art. 83)

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 84)

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

(Decreto 1227 de 2005, art. 85)

2.4 Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, artículo 37. numeral 4 y 5 Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

3. OBJETIVOS

Crear un ambiente de integración y satisfacción de actividades para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios y condiciones que fomenten el equilibrio y se refleje en la motivación, sentido de pertenencia, empoderamiento institucional y compromiso en el quehacer de sus funciones, a través de actividades detectadas de las necesidades de los servidores públicos, enfocado en mantener un buen clima laboral que contribuya en la calidad de vida y su bienestar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión para que Movilidad Futura S.A.S, construya una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo integral de sus servidores.
2. Estructurar un programa flexible de estímulos e incentivos para recompensar el excelente desempeño de los servidores públicos de Movilidad Futura S.A.S.
3. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de Movilidad Futura S.A.S
4. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
5. Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
6. Enmarcar dentro de las actividades a desarrollar los objetivos, misión y visión de la entidad para generar identidad y apropiación de lo que se hace.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Verstón: 08
	Fecha: 30/01/2026

3.1 Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de Movilidad Futura S.A.S, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

3.2 Responsable

Sé encuentra bajo responsabilidad del Proceso de Gestión Administrativa, a través de la coordinación de Gestión Administrativa y del subproceso de Talento Humano, con el fin de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año en curso está dirigido a los servidores públicos de Movilidad Futura S.A.S y se elaboró a partir del diagnóstico de necesidades suministradas por los mismos, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño y buen clima laboral.

El programa se enmarca dentro de las siguientes áreas:

Protección y servicios sociales	Mejoras en los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación del servidor y sus familias
Seguridad social integral	Coordinación y uso de los programas de promoción y prevención ofrecidos por EPS, ARL y administradoras de fondo de pensiones y cesantías.
Calidad de vida laboral	Mejoras en el ámbito laboral y solución de problemas y condiciones de vida laboral de los servidores.
Clima laboral	Mejoras en sus relaciones laborales que permitan el trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo.
Incentivos	Reconocimientos por labor

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

4.1 Protección y servicios sociales

Busca promover programas de bienestar donde se logren satisfacer las necesidades de ocio y aprendizaje para mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, tanto de los funcionarios como de sus familias.

Actividades Deportivas

El objetivo de este ítem, es el desarrollo de habilidades deportivas fomentando una sana competencia y espacios de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, en pro de una adecuada utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera, se busca el fortalecimiento del estado físico y mental de cada uno de los servidores públicos, promoviendo comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades según diagnóstico de necesidades:

- Realización de jornadas deportivas, donde los servidores públicos podrán participar en diferentes disciplinas como: fútbol, programas de salud física y pausas activas.
- Los trabajadores formales pueden recibir medio día de descanso remunerado por cada 30 veces que certifiquen el uso de la bicicleta para ir al trabajo, tras seis meses de uso continuo, Artículo 5 Ley 1811 de 2016, dicho control será llevado por el proceso de gestión administrativa, con su registro fotográfico.
- Realizar una jornada de día en bicicleta anual.
- Otorgar el incentivo de un día de descanso al trabajador que, en representación de la Entidad, obtenga una medalla de oro a nivel competitivo en cualquier modalidad deportiva.
- Otorgar el incentivo de un medio día de descanso al funcionario que, en representación de la Entidad, obtenga una medalla de plata o bronce a nivel competitivo en cualquier modalidad deportiva.

Actividades Recreativas:

La recreación se toma como una herramienta primordial en el aprendizaje social de los servidores públicos y de sus familias, buscando generar un espacio de comunicación,

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

interacción y trabajo en equipo que, posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Actividades Culturales

Los espacios para actividades culturales forjan un incentivo personal para el servidor público por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, a través de espacios de libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento individual para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

Posibles Actividades a realizar:

- Conmemoración del Día del Servidor Público.
- Conmemoración de la familia
- Realizaciones novenas navideñas
- Conmemoración del día de la mujer
- Conmemoración del día del hombre
- Conmemoración del día de la madre
- Conmemoración del día del padre

4.2 Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el Servidor Público para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores Públicos de Movilidad Futura S.A.S

El programa también cubre temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través del Plan que desarrolla La Entidad con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar – COMFACAUCA.

Posibles Actividades a realizar:

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

- Información actualizada de las diferentes E.P.S, ARL, Fondo de Pensiones y Caja de Compensación Familiar – COMFACAUCA.
- Bienestar laboral en equipo.
- Realizar la semana de la salud
- Exámenes ocupacionales a servidores públicos una vez cumplido un año de labor

4.3 Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores públicos, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Posibles Actividades a realizar:

- Información de actividades que se realicen con la Caja de Compensación Familiar –COMFACAUCA.
- Sensibilización, motivación e invitación a los servidores públicos a los diferentes eventos que realice Movilidad Futura S.A.S.
- Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico y/ medios digitales en los días de cumpleaños, fallecimientos y fechas especiales como: Día del Padre, día de la Madre, día del Servidor Público, entre otros.

4.4 Clima, Cultura y Competitividad

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.

Posibles Actividades a realizar:

- Actividades de fortalecimiento del clima laboral
- Salario Emocional, medio día de descanso en el día de cumpleaños, el cual no será aplazable ni acumulable.

4.5 Incentivos.

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, MOVILIDAD FUTURA S.A.S. se regirá por lo estipulado en el decreto 1567 de 1988, capítulo IV programa de incentivos.

La prima técnica no hace parte de los planes de incentivos

Posibles Actividades a realizar:

- Reconocimientos públicos a labor meritoria

Ejecución

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades y se gestiona y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una de ellas.

Seguimiento

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Proceso de Gestión Administrativa-sub proceso de Talento Humano, será el encargado de elaborar informes cuatrimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08 Fecha: 30/01/2026

5. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

5.1 Registro de asistencia:

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de MOVILIDAD FUTURA S.A.S.

5.2 Registros Fotográficos.

Toda actividad del plan de Bienestar debe contar con el respectivo registro fotográfico las cuales serán responsabilidad del proceso de comunicación y sistemas de información y del proceso administrativo.

5.3 Indicadores

Al final del periodo de vigencia del Plan de Bienestar Social y Estímulos, se aplicará una encuesta en la cual se determinará un informe final de resultados con respecto al Programa de bienestar social y estímulos desarrollado en la vigencia, se medirá por medio de los siguientes instrumentos:

INDICADORES

Se aplicará la siguiente metodología para verificar el cumplimiento de los Planes, teniendo en cuenta que estos indicadores pueden ser modificados teniendo en cuenta nuevos criterios:

a

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

EFICIENCIA

ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS
Uso de los recursos asignados Presupuesto asignado		Presupuesto ejecutado sobre presupuesto asignado	
Número de actividades programadas		Número de actividades celebradas sobre número de actividades proyectadas	

EFICACIA

ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS
Cumplimiento del desarrollo del plan institucional de bienestar social		Acciones de bienestar realizadas sobre acciones de bienestar programadas.	
Uso de los recursos asignados en el presupuesto asignado		Presupuesto ejecutado sobre presupuesto asignado	

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2026

FECHA	EJE CLIMA LABORAL	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIE MBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
mar-08	DIA INTERNAL MUJER			X									
mar-19	DIA SAN JOSE			X									
may-08	DIA MADRE					X							
jun-19	DIA PADRE						X						
ago-11	DIA HABITOS SALUDABLES								X				
sep-18	DIA DE AMOR Y AMISTAD									X			
oct-30	HALLOWE EN										X		
nov-10	CUMPLEA ÑOS MOVILIDA D FUTURA											X	
dic 11 A 23	NOVENAS NAVIDAD												X

6. ANEXOS.

Informe de resultados

Diagnóstico de necesidades a través de encuesta con herramientas tecnológicas. Se relacionan las actividades propuestas por los servidores públicos de Movilidad Futura S.A.S.

Resultados encuesta de actividades propuestas por los servidores públicos en cuanto a Bienestar social					
N°	TEMA	GERENTE	CONTROL INTERNO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TOTAL RESPUESTAS
1	Torneos de integración futbol	1	-	-	1
2	Programas de salud física	1	-	-	1
3	Bienestar laboral en equipo	1	-	-	1
4	Relaciones nutritivas	1	-	-	1
5	Pausas activas	-	-	1	1
6	Reconocimiento al desempeño y buenas practicas	-	-	1	1
7	Actividades de fortalecimiento al clima laboral	-	-	1	1

Indicadores para evaluar la gestión del programa de bienestar social.

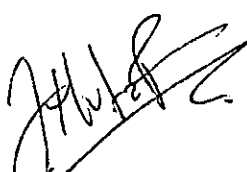
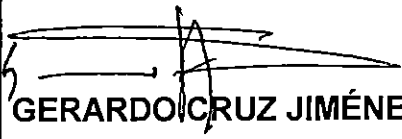
Indicadores para evaluar la gestión del programa de bienestar social de Movilidad Futura S.A.S		
Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficiencia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(Recursos ejecutados / recursos programados) X100
Eficacia	Ejecución y control de los eventos	N° de actividades ejecutadas / Total No. De actividades programadas en el Plan X 100
Eficacia	Implementación del programa de bienestar social.	N° de actividades ejecutadas / Total No. De actividades programadas en el Plan X 100

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 08
	Fecha: 30/01/2026

7. NOTAS DE CAMBIO

VERSION	FECHA	MOTIVOS DE CAMBIO
7	21-01-25	Se ajusto Cronograma de Capacitación y el de Bienestar e Incentivos para Vigencia 2025, y se ajustó tabla contenido
8	30-01-26	*Planta de personal según Acuerdo 03 de octubre 2025 * Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario *Actividades según encuesta *Incentivos *Actualización encuesta *Informe de resultados *Actualización Cronograma de Bienestar e Incentivos Vigencia 2026

APROBACIÓN PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Firma:	Firma:	Firma:
		
CONSUELO AMPARO CHANTRE HOYOS	JOSÉ ALEJANDRO MARTÍNEZ REALPE	GERARDO CRUZ JIMÉNEZ
Coordinadora Gestión Administrativa	Coordinador de Gestión del Proceso de Planeación	Gerente (e)

Proyecto: Consuelo Amparo Chantre Hoyos - Coordinadora Gestión Administrativa
 Revisó: Manuel Alberto Parra Tobar – Profesional Universitario Oficina Jurídica
 Revisó: Jackeline Sotelo Cerón – Apoyo Proceso de Planeación