

<b>GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-GAD-TH-11
<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

**PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y  
BIENESTAR SOCIAL**

**MOVILIDAD FUTURA S.A.S.**

**VIGENCIA 2023**

**GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA  
TALENTO  
HUMANO**

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES .....	4
1.1 Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S.....	4
1.2 Misión .....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVOS.....	12
4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	14
5. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	19
6. REGISTRO .....	22
6.1. Registro de asistencia.....	22
6.2. Registro de la evaluación inmediata de la actividad .....	22
6.3. Registros Fotográficos.....	22
6.4. Indicadores .....	22
7. ANEXOS.....	25

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

## 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: 04
	Fecha: 24/01/2023

## 1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

### 1.1 Naturaleza de Movilidad Futura S.A.S

“Movilidad Futura S.A.S.” Es el ente Gestor del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de la ciudad de Popayán, es un ente descentralizado-Empresa Industrial y comercial del Municipio de Popayán, creado mediante decreto Municipal No.00469 del 10 de noviembre de 2.009, adoptó el Sistema Estratégico de Transporte Público SETP. Regulada por la ley 1258 de 2008.

### 1.2 Misión

“Movilidad Futura S.A.S. gestiona, planea, controla y supervisa la implementación, construcción y puesta en marcha del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de la Ciudad de Popayán, con principios de economía, eficiencia y sostenibilidad, contribuyendo al desarrollo social, ambiental, cultural y urbanístico”.

### 1.3 Visión

“En el 2023 Movilidad Futura S.A.S., será reconocida como una empresa eficiente en el desarrollo y gestión de la Implementación del Sistema Estratégico de Transporte Público de pasajeros de la ciudad de Popayán, por su contribución al mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de la Ciudad.”

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

## 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,** párrafo 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

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, 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,

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

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.

(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 equidad, eficiencia

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

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)

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

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

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 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:

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

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.

*(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.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

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.

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)*

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

**2.4 Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

### 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	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

### 3.1 Beneficiarios

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

### 3.2 Responsable

Se encuentra bajo responsabilidad del Proceso de Gestión Administrativa, a través del Líder, Apoyo 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 todos los servidores públicos de Movilidad Futura S.A.S y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor público y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño 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

<b>GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-03-GAD-TH-11
<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

#### 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 Sugeridas:**

- i. Realización de jornadas deportivas, donde los servidores públicos podrán participar en diferentes disciplinas como: Tenis de campo, ajedrez, natación, tenis de mesa, baile deportivo, fútbol, baloncesto, ciclismo.

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

##### **Actividades Sugeridas:**

- ii. Permiso para los servidores públicos para acompañar las vacaciones recreativas, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 a 12 años.
- iii. Jornada de integración para los servidores públicos.

##### **Actividades Culturales**

Los espacios para actividades culturales forjan un incentivo personal para el servidor

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

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.

#### **Actividades Sugeridas:**

- iv. Celebración del Día del Servidor Público.
- v. Celebración de la familia, festividades de fin de año.

## **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.

#### **Actividades Sugeridas:**

- vi. Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores públicos a la entidad.
- vii. Atención permanente y personalizada sobre inquietudes de los servicios y traslados.
- viii. Coordinación y entrega de documentos de las diferentes E.P.S, ARL, Fondo de Pensiones y Caja de Compensación Familiar – COMFACAUCA.
- ix. Jornadas de ejercicio físico.

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

### 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.

#### Actividades sugeridas

- 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.
- Celebración Cumpleaños.

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

#### Actividades sugeridas

- **Medición de Clima Laboral:** De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Encuesta de Clima y

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

Cultura Organizacional en la vigencia.

- **Salario Emocional**, mediante el ofrecimiento de los siguientes servicios; medio día de descanso en el día de cumpleaños.

#### 4.5 Incentivos.

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores públicos, cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo, teniendo en cuenta que la planta de cargos de Movilidad Futura S.A.S la conforman dos cargos así: dos (2) de nivel directivo de libre nombramiento y remoción.

#### Actividades sugeridas.

Anualmente a los servidores públicos de la entidad que a la vigencia respectiva hayan cumplido, un (1), dos (2), tres (3) y así sucesivamente, años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente en Movilidad Futura S.A.S, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, el cual se efectuará en las actividades de Bienestar.

- Un (1) año de servicio: tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre laboral en el año.
- Dos (2), tres (3), cuatro (4) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar de dos (2) días libres laborales en el año.

#### 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,

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

## 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 para que se publique la actividad en la página web de la entidad.

### 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:

### 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.	
Grado de satisfacción de los participantes en las acciones de Bienestar social		Grado de satisfacción alcanzado sobre grado de satisf acción esperado.	
Uso de los recursos asignados en el presupuesto asignado		Presupuesto ejecutado sobre presupuesto asignado	

## 6. ANEXOS.

### Informe de resultados

Encuesta de detección de Necesidades. Se adjunta el informe de detección de necesidades de bienestar social a través de la encuesta aplicada a los servidores Movilidad Futura S.A.S.

### Cuadro resumen de temas a considerar en el Plan de Bienestar Social.

La encuesta de detección de necesidades de bienestar social fue aplicada a dos (02) servidores públicos de Movilidad Futura S.A.S. Teniendo en cuenta que nuestra planta de cargos es de dos servidores públicos, el gerente de nivel directivo y el jefe de control interno de nivel profesional; de libre nombramiento y remoción, se tiene en cuenta las necesidades de bienestar social más relevantes de los dos cargos.

A continuación, se presenta la tabla que evidencia las temáticas para tener en cuenta en el Programa de bienestar social.

### Resultados encuesta detección de necesidades de bienestar social.

Resultados encuesta detección de necesidades de Bienestar social				
N°	TEMA	GERENTE	CONTROL INTERNO	TOTAL RESPUESTAS
1	Torneo de integración	1	1	2
2	Actividades Lúdicas de integración y deportivas	1	1	2
3	Fechas especiales con el núcleo familiar	1	1	2
4	Actividad cultural y recreativa el día del servidor público	1	1	2
5	Fútbol, caminata ecológica, ciclo montañismo, tenis de mesa	1	1	2
6	Baile deportivo	-	-	0
7	Cursos de gastronomía	-	1	1
8	Instrumentos musicales	-	-	0
9	Actividades de integración/ Salida recreativa	1	1	2
10	Conferencias Motivacionales	1	1	2
11	Actividades de promoción y prevención de la salud (Manejo de stress, Ergonomía, salud visual, Donación de sangre, salud visual entre otros.)	-	1	1

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2023															
FECHA			TEMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Día		Mes													
Miércoles	8	Marzo	Día Internacional de la mujer			x									
Martes	21	Marzo	Día del hombre			x									
Lunes	15	Mayo	Día de la madre					x							
Martes	20	Junio	Día del padre						x						
Martes	27	Junio	Día nacional del servidor público						x						
Jueves	14	Septiembre	Día del amor y la amistad									x			
Viernes	20	Octubre	Cumpleaños del gerente Roberth Hormiga										x		
Martes	31	Octubre	Halloween										x		
Viernes	10	Noviembre	Cumpleaños Movilidad Futura S.A.S.											x	
Viernes	24	Noviembre	Día de acción de gracias											x	
Jueves	7	Diciembre	Día de las velitas												x
Miércoles	6 al 21	Diciembre	Novenas de navidad												x
Jueves	21	Diciembre	Cumpleaños Jefe control interno Jairo Duque												x

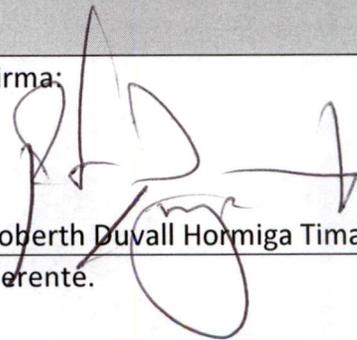
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN 2023													
TEMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Socialización programa de inducción y reinducción		x						x			x		
Capacitación Plataforma ORFEO		x						x			x		
Capacitación Plataforma SECOPII a apoyos		x						x					
Capacitación Plataforma SECOPII a líderes		x					x			x			
Capacitación Servicio al ciudadano a apoyos		x						x					
Capacitación Servicio al ciudadano a líderes		x					x						
Capacitación Gestión Documental				x						x			
Capacitación Trámites de pago y obligaciones a apoyos de proceso		x						x					
Capacitación Trámites de pago y obligaciones a líderes de proceso		x					x				x		

GESTION ADMINISTRATIVA TALENTO HUMANO	Código: PL-03-GAD-TH-11
PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	Versión: 04
	Fecha: 24/01/2023

**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)*100
Eficacia	Ejecución y control de los eventos	N° de eventos ejecutados / Total de eventos planeados
Eficacia	Implementación del programa de bienestar social.	(Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) x 100

**APROBACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS**

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Luz Adriana Vera	William Andrés Quilindo	Roberth Duvall Hormiga Timaná
Líder Gestión Administrativa	Líder Gestión Planeación	Gerente.