



## **PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**EMPRESA PUBLICA DE SOACHA  
EPUXUA AVANZA E.I.C.E.**

**ENERO 2024**

## INTRODUCCION Y GENERALIDADES

EPUXUA AVANZA E.I.C.E., en su compromiso con el fortalecimiento del bienestar y la gestión del talento humano, ha establecido como uno de sus propósitos institucionales primordiales la creación de políticas y procedimientos orientados al éxito de la administración eficiente del recurso humano. El enfoque principal de estas políticas radica en situar el bienestar de los colaboradores como eje fundamental para el logro efectivo de metas, objetivos y proyectos de la entidad.

Con el propósito de contribuir a un entorno laboral apropiado y alineado con la política y el plan estratégico de talento humano de EPUXUA AVANZA E.I.C.E., se presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024. Este plan tiene como finalidad destacar la labor de los trabajadores, fomentar su sentido de pertenencia y lograr una alta motivación en relación con los objetivos institucionales y la función pública.

Las diversas acciones contempladas en los programas dirigidos al talento humano se erigen como componentes esenciales para el desarrollo armónico e integral de los funcionarios de la entidad. El diseño, estructuración, implementación y ejecución de planes de bienestar e incentivos se traducen en un ambiente propicio para un desempeño efectivo, eficiente y comprometido con la atención a los ciudadanos y el cumplimiento del deber público.

Este plan, más que una serie de actividades, se concibe como un instrumento que facilita el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales. Al proporcionar a los funcionarios un entorno laboral no solo seguro y saludable, sino también agradable y motivador, se busca establecer una conexión sólida entre el recurso humano de la entidad y sus metas. Esto no solo garantiza el desarrollo de los colaboradores, sino también una ejecución eficiente y efectiva de las tareas encomendadas.

En resumen, el Plan Anual de Bienestar e Incentivos de EPUXUA AVANZA E.I.C.E. se presenta como una iniciativa integral y estratégica que busca potenciar el compromiso, la motivación y el bienestar de los colaboradores, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales y al servicio de calidad a la ciudadanía.

En el contexto de los procesos de modernización del Estado y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se busca consolidar el liderazgo en el talento humano. Este enfoque se orienta por los principios de integridad y legalidad, considerados como motores cruciales para la generación correcta y eficiente de resultados en las entidades públicas. La atención a los planes estratégicos, así como la resolución de necesidades relacionadas con el empoderamiento y la motivación de funcionarios y trabajadores oficiales, constituye una prioridad para EPUXUA AVANZA E.I.C.E.

EPUXUA AVANZA E.I.C.E. se encuentra comprometida con el fortalecimiento y establecimiento de una gestión institucional dinámica, enfocada no solo en el cumplimiento de la normativa vigente, sino también en la optimización de las competencias personales y laborales. El objetivo es alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión pública. En este contexto, las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional. Este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijar objetivos conjuntos, observar y anticiparse a

oportunidades y desafíos del entorno y las condiciones internas de la entidad. La planeación se convierte en un elemento articulador de procesos y acciones orientadas al cumplimiento de funciones asignadas.

El componente de planeación del talento humano emerge como el eje fundamental en este contexto. En el MIPG, se concibe como la dimensión más significativa con la que cuentan las entidades, siendo un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados organizacionales. En consecuencia, los esfuerzos de la administración deben enfocarse principalmente en acciones que potencialicen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos.

## **CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD**

La Empresa Pública del Municipio de Soacha, EPUXUA AVANZA E.I.C.E., fue creada mediante el Acuerdo No. 19 de 2021 por el Concejo Municipal de Soacha. Es una empresa industrial y comercial del sector descentralizado del orden municipal altamente especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente.

**Misión:** La entidad tiene como misión contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Soacha, por lo que desarrollará su objeto como una empresa autónoma especializada en la estructuración, gerencia, administración y desarrollo de proyectos de inversión, administración de los bienes inmuebles del municipio, y el inventario general del patrimonio del municipio, orientada al cumplimiento de políticas y metas organizacionales, a través de procesos integrales, eficientes, eficaces y transparentes que garanticen para sus clientes la satisfacción de sus requerimientos, contribuyendo de esta manera al desarrollo socioeconómico del municipio y de la región.

**Visión:** En el 2030 la EMPRESA PÚBLICA DE SOACHA, EPUXUA AVANZA E.I.C.E., será reconocida a nivel regional como una empresa experta, especializada, con inventario consolidado del patrimonio inmobiliario del Municipio, consolidada y robustecida en la gerencia integral de proyectos de inversión y promotora del desarrollo municipal y regional, auto sostenible.

En virtud de la resolución 037 de 2023, se adoptó la operación por procesos de la entidad, y se implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Además, la estructura organizacional fue establecida mediante el decreto 122 de 2021. Paralelamente, la resolución 073 de 2023 definió los mecanismos para la planificación y seguimiento de la plataforma estratégica de la entidad.

Con la información que se recolectará en los diagnósticos durante la vigencia 2024, se analizarán los aspectos críticos para la Entidad, tomando en cuenta la priorización de los mismos de acuerdo al nivel de afectación que tienen sobre los ejes articuladores del plan en mención. Para el año 2024 se determinaron los siguientes aspectos críticos después de los análisis realizados por el área en el 2023:

## **DEFINICIÓN DE ASPECTOS CRÍTICOS**

- Diseñar planes de desarrollo individualizados que aborden las habilidades y metas profesionales específicas de cada empleado.
- Definir objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos, alineados con la estrategia general de la organización.
- Implementar un sistema de retroalimentación regular que destaque los logros y áreas de mejora, fomentando un proceso de mejora continua.
- Facilitar espacios donde los empleados puedan expresar ideas, preocupaciones y sugerencias, promoviendo una cultura de participación activa.
- Realizar evaluaciones periódicas para entender cómo las acciones de la organización impactan a sus beneficiarios, asegurando la alineación continua con sus necesidades.
- Utilizar encuestas específicas y bien formuladas para obtener información detallada sobre factores clave que afectan el clima laboral.

## **FORMULACIÓN DE LA VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Con el plan anual de bienestar e incentivos, posicionaremos a EPUXUA como un referente en la creación de un entorno laboral excepcional, donde el bienestar y el desarrollo integral de nuestros colaboradores son la piedra angular de nuestro éxito. Nos esforzamos por ser una organización que, a través de programas innovadores y estratégicos, no solo mejore la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias, sino que también contribuya de manera significativa a la eficiencia, efectividad y cumplimiento de los objetivos institucionales. Buscamos ser reconocidos no solo por nuestros logros organizativos, sino también por el impacto positivo que generamos en la vida de quienes forman parte de la familia EPUXUA

## OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida laboral y el desempeño de sus funcionarios. Esto se llevará a cabo mediante la creación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, basados en programas que impulsen el desarrollo integral, diseñados a partir del diagnóstico de necesidades de los servidores.

Además, el programa se enfocará en la generación de un clima organizacional que manifieste motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en los procesos de la organización. Este ambiente positivo se reflejará en el cumplimiento de la misión, visión y proyectos institucionales, con el objetivo de aumentar la confianza y la percepción positiva de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los proyectos de transporte masivo regional liderados por EPUXUA AVANZA.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar e implementar programas de desarrollo integral que aborden las necesidades físicas, emocionales, profesionales y sociales de los funcionarios, identificadas a través de un diagnóstico de necesidades.
- Establecer espacios dedicados al conocimiento, esparcimiento e integración entre los empleados, promoviendo un ambiente propicio para el intercambio de ideas y fortaleciendo la cohesión del equipo.
- Implementar estrategias para fomentar un clima organizacional motivador, promoviendo un sentido de pertenencia y calidez humana en todos los procesos de la organización.
- Vincular las acciones de bienestar con los objetivos estratégicos de EPUXUA, asegurando que contribuyan directamente al cumplimiento de la misión, visión y proyectos institucionales.
- Desarrollar iniciativas específicas que mejoren la relación entre EPUXUA y las comunidades en las áreas de influencia de los proyectos de transporte masivo regional, con el objetivo de aumentar la confianza y la percepción positiva.
- Establecer un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de los programas implementados y realizar ajustes según los resultados obtenidos y las necesidades emergentes.
- Organizar actividades de integración regulares que fortalezcan la colaboración y las relaciones interpersonales entre los funcionarios, contribuyendo así al clima organizacional positivo.

**FORMULACIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**FORMULACION PLAN**

ASPECTO CRÍTICO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	ENTREGABLE
Enfoque en el Desarrollo Integral del Empleado.	Realizar una evaluación de los programas actuales de bienestar para identificar áreas de mejora.  Diseñar y ejecutar programas que aborden específicamente las dimensiones del bienestar integral mencionadas.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/01/2024	5/03/2024	Informe detallado de la evaluación de los programas de bienestar existentes.  Registro de participación en sesiones de formación y talleres.
Vinculación con Resultados Institucionales.	Establecer un sistema de seguimiento continuo para evaluar cómo las actividades de bienestar contribuyen a los objetivos organizativos.  Realizar análisis periódicos para medir el impacto del bienestar en la productividad y el logro de metas institucionales.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2024	31/12/2024	Informes periódicos que demuestren la contribución del programa de bienestar.
Evaluación y Seguimiento.	Recopilar datos cuantitativos y	Subgerencia Administrativa,	1/01/2024	31/12/2024	Plan de acción basado en los

	<p>cualitativos a través de encuestas, entrevistas o grupos focales.</p>	<p>Financiera y Gestión Humana</p>			<p>hallazgos de las evaluaciones.</p>
<p>Participación y Contribución del Personal</p>	<p>Implementar estrategias de comunicación efectivas para fomentar la participación activa del personal.</p> <p>Establecer canales de retroalimentación para que los empleados contribuyan con ideas y sugerencias al programa de bienestar.</p>	<p>Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana</p>	<p>2/02/2024</p>	<p>30/06/2024</p>	<p>Registro de participación y contribuciones del personal.</p> <p>Análisis de la retroalimentación recibida y acciones tomadas en respuesta.</p>
<p>Cultura Organizacional.</p>	<p>Evaluar periódicamente la cultura organizacional a través de encuestas, evaluaciones de clima laboral y observación directa.</p> <p>Implementar programas que refuercen los valores culturales deseados, como la pertenencia, la motivación y la calidez humana.</p>	<p>Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana</p>	<p>1/01/2024</p>	<p>31/12/2024</p>	<p>Informes de evaluación de la cultura organizacional.</p> <p>Indicadores que reflejen cambios positivos en la cultura organizacional.</p>

Definición de Beneficiarios.	Revisar y clarificar las políticas y criterios para definir quiénes son los beneficiarios del programa de bienestar.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Documentación actualizada de las políticas y criterios de beneficiarios.
Medición del Clima Laboral.	Realizar encuestas de clima laboral de forma regular, utilizando preguntas específicas para evaluar el impacto de los programas de bienestar.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Resultados detallados de las encuestas de clima laboral.  Informes de análisis.

### CONTROL Y SEGUIMIENTO

Realizar monitoreo y evaluación a las actividades contenidas en el presente Plan Institucional de bienestar e incentivos con el fin de verificar los avances, el alcance o las mejoras que se requieran. El monitoreo será realizado por el líder o responsable del proceso y se llevará a cabo de manera trimestral y se informará a la alta dirección sobre su avance de su ejecución. La evaluación tendrá como objetivo evaluar el plan de bienestar e incentivos de los procesos y/o dependencias con el fin de contribuir a la mejora continua del Sistema de bienestar, de acuerdo a lo establecido en la resolución 073 de 2023. Esto sin perjuicio de los seguimientos y evaluaciones independientes de la Oficina de Control Interno y los entes de Control.

### AJUSTES AL PLAN

La Subgerencia Administrativa, Financiera y de Gestión Humana estará facultada para realizar los ajustes necesarios conforme a los lineamientos establecidos en el presente documento y en colaboración con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad. Posteriormente, se realizará la correspondiente publicación de dichos ajustes.

### APROBACION

El presente Plan fue aprobado en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 30 de enero de 2024 como consta en acta 01 de 2024.