

|   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
|  <p>Canal TRO<br/>Es el Gran Santander</p> <p>ISO 9001<br/>L.L.C. (Certification)</p> | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | <p>Código: A-GT-PL-01</p> <p>Versión: 02</p> <p>Fecha: 25-01-2023</p> <p>Página 1 de 11</p> |
|---|---------------------------------------|---|

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



**TELEVISION REGIONAL DEL ORIENTE LTDA  
CANALTRO**

|  |                                       |                    |
|--|---------------------------------------|--------------------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01 |
|  |                                       | Versión: 02        |
|  |                                       | Fecha: 25-01-2023  |
|  |                                       | Página 2 de 11     |

## TABLA DE CONTENIDO.

|  |    |
|--|----|
| JUSTIFICACIÓN.....   | 3  |
| OBJETIVOS.....   | 3  |
| OBJETIVO GENERAL.....  | 3  |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS.....   | 3  |
| MARCO NORMATIVO.....   | 4  |
| RECURSOS.....  | 5  |
| RESPONSABLES.....  | 5  |
| METODOLOGIA.....   | 5  |
| EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....                                      | 8  |
| INTRODUCCIÓN.....  | 8  |
| DERECHOS Y DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO CON EL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS..... | 10 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....  | 10 |
| VIGENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....                                | 11 |
| CONTROL DE CAMBIOS.....  | 11 |

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 3 de 11 |
|--|---------------------------------------|--|

## 1. JUSTIFICACIÓN.

El pilar fundamental del Canal TRO es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de las objetivos y metas institucionales.

Por lo anterior y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el plan de bienestar del Canal TRO busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios y trabajadores oficiales, buscando favorecer su desarrollo integral, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

## 2. ALCANCE

De acuerdo con la estructura organizacional, el Plan de Bienestar e incentivos está proyectado con el objeto de cubrir las necesidades de las áreas misionales y de apoyo de la Entidad. Aplica para todas las áreas y dependencias del Canal TRO.

## 3. OBJETIVOS.

### 3.1 OBJETIVO GENERAL.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, implementando actividades de bienestar, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de los valores institucionales.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 4 de 11 |
|--|---------------------------------------|--|

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.
- Favorecer condiciones que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, y participación.
- Contribuir al mejoramiento de calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.
- Propiciar un ambiente laboral de escucha activa, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional del Canal TRO.

#### **4. MARCO NORMATIVO.**

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- Ley 489 del 29 de diciembre de 1998 (artículo 26. – Estímulos a los servidores públicos.)
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar u planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Decreto 648 del 2017.
- Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
- Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.
- Ley 1952 de enero 28 de 2019 (Título IV, artículo 37, numerales 4 y 5) Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los

|  |                                       |                    |
|--|---------------------------------------|--------------------|
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01 |
|  |                                       | Versión: 02        |
|  |                                       | Fecha: 25-01-2023  |
|  |                                       | Página 5 de 11     |

reglamentos, son derechos de todo servidor público.

- 4. 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.
- 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

## 5. RECURSOS.

- **Humano:** Personal Externo (Proveedores) y/o Interno (Empleados).
- **Usuarios Internos:** El Plan de Bienestar, está diseñado para promover el mejoramiento de calidad de vida de sus funcionarios, lo cual redundará en la imagen del Canal TRO como una entidad comprometida y eficiente.
- **Físico:** Instalaciones del Canal TRO, Equipos e implementos requeridos para llevar a cabo el programa del Plan de Bienestar.
- **Financieros:** Los contemplados en el presupuesto aprobado para Plan de bienestar 2023.

| RUBRO                            | VALOR                |
|----------------------------------|----------------------|
| Capacitación.                    | \$ 14.140.000        |
| Bienestar social y estímulos.    | \$ 14.140.000        |
| Seguridad y salud en el trabajo. | \$ 14.140.000        |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>\$ 42.420.000</b> |

## 6. RESPONSABLES.

La Representante Legal del Canal TRO, como ordenadora y ejecutora del gasto de funcionamiento. El Líder de Talento Humano, como encargados del manejo del Recurso Humano de la entidad.

## 7. METODOLOGIA.

El Plan de Bienestar 2023 de Canal TRO, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la medición del clima laboral, siendo el principal insumo para la realización del Plan y del cronograma de actividades.

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 6 de 11 |
|--|---------------------------------------|--|

Con el fin de identificar, priorizar deficiencias en temas institucionales y evidenciar las necesidades de bienestar que permitan elevar el nivel de calidad de vida y bienestar, se solicitó a las diferentes a los funcionarios y contratistas llenar la encuesta de bienestar.



## ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL.

Querido Colaborador.

La presente encuesta tiene como objetivo principal, obtener información sobre nuestro clima organizacional.  
Los resultados nos van a ayudar en la toma de decisiones y/o acciones en beneficio de todo el personal tanto funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas.

Dicha encuesta encontrarás una serie de afirmaciones y preguntas, las cuales se agradece se responda con la mayor sinceridad y honestidad posible, marcando la alternativa que mejor describa lo que sienta o piense. No existen respuestas correctas o incorrectas.

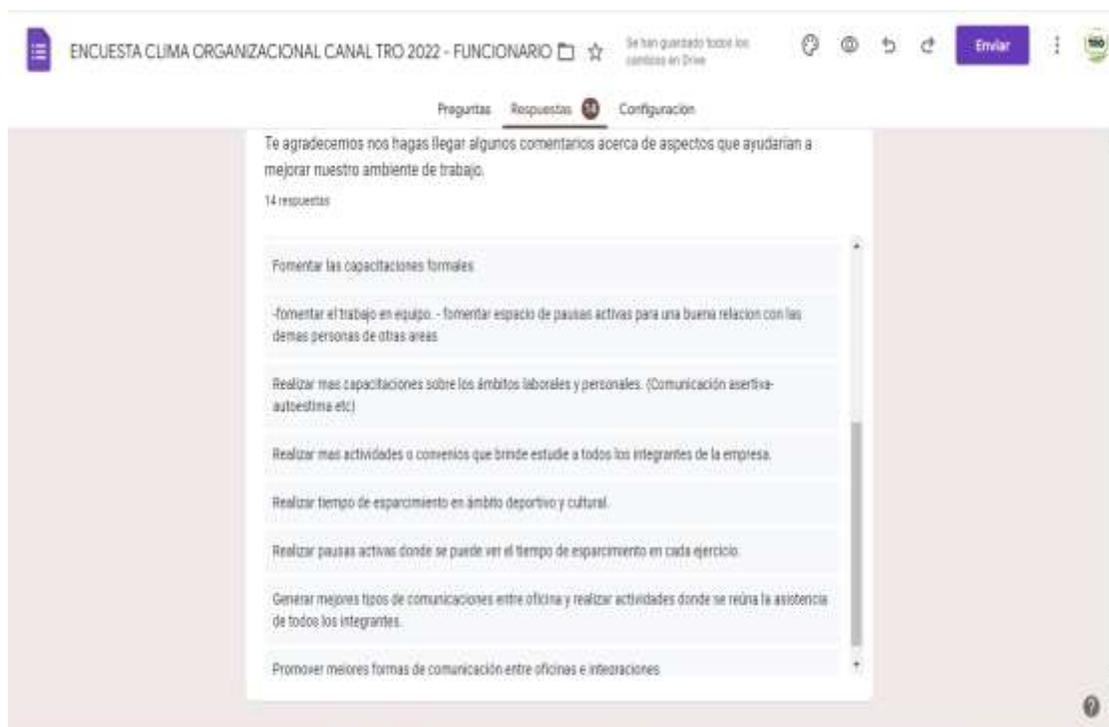
Es de recordar que esta encuesta es ANÓNIMA.

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

Siguiente

Borrar formulario

|  |   |   |
|--|---|---|
|   | <h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2> | <p>Código: A-GT-PL-01</p> <p>Versión: 02</p> <p>Fecha: 25-01-2023</p> <p>Página 7 de 11</p> |
|--|---|---|



**Características de la población:** La población del Canal TRO está compuesta por servidores públicos de libre nombramiento y remoción, Trabajadores oficiales y contratistas.

**Diagnóstico:** Para establecer las necesidades de bienestar en el Canal TRO para cada vigencia, se tiene en cuenta:

- Las solicitudes elevadas por los empleados, en razón de ideas de ejecución para incluir en el cronograma.
- Las necesidades evidenciadas durante la evaluación periódica aplicada.
- Asistir y participar activamente a las actividades determinadas en el cronograma.

**Formato encuesta de Bienestar:** Fue diseñado por el área de Talento Humano, es un formato que consta de preguntas abiertas y cerradas que busca recopilar la información necesaria por cada uno de los funcionarios y contratistas que hacen parte del Canal TRO.

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página 8 de 11 |
|--|---------------------------------------|--|

**Análisis de resultados:** De acuerdo a las necesidades planteadas de los funcionarios y trabajadores oficiales del Canal TRO, se establecieron los temas prioritarios en bienestar, de acuerdo al presupuesto, lineamientos, políticas y valores institucionales.

## EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

### INTRODUCCIÓN.

El Plan de Bienestar e Incentivos se deriva de una concepción general en la que se parte del propósito de atender necesidades y busca fomentar y propiciar a la Calidad de vida de los funcionarios y trabajadores oficiales y en el sentimiento de felicidad en el trabajo, que se ajuste a las necesidades del personal, entendiendo que estas son netamente subjetivas y parten de un contexto individual; es por ello, que el programa de estímulos de Canal TRO, pretende abarcar a toda la población indiferente de su contexto, núcleo familiar y expectativas de vida; aportando por medio de diferentes actividades al crecimiento personal y satisfacción laboral.

Por lo anterior, el plan de Bienestar e Estímulos e Incentivos 2023 de Canal TRO está encaminado a realizar diversas actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores oficiales, siendo una herramienta para promover el aumento de la productividad del recurso humano, que en últimas redundará en colaboradores felices y motivados que se traduce en mayor productividad para cumplimiento de sus actividades enfocadas al cumplimiento de la labor misional de la organización.

### Bienestar.

Dentro de la línea que actividades que componen este plan se dividen en diversas secciones como las que se encuentran a continuación:

#### 1. Espacios de desarrollo y relaciones personales - fecha especiales:

- Celebración cumpleaños.
- Actividad feliz dulce inicio de semana.
- Día del periodista.
- Día del camarógrafo y fotógrafo.
- Celebración del día de la mujer.
- Celebración día de la madre.

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01<br>Versión: 02<br>Fecha: 25-01-2023<br>Página <b>9</b> de <b>11</b> |
|--|---------------------------------------|--|

- Celebración día del padre.
  - Celebración día del niño.
  - Celebración día del trabajo.
  - Celebración día del abogado
  - Día del servidor público.
2. Actividades de prevención y promoción de la salud – SST.
- Jornada de donación de sangre.
  - Fomentos de estilos de vida y trabajo saludable.
  - Jornada de pausas activas.
3. Espacios de desarrollo y crecimiento personal:
- Jornadas deportivas.
  - Jornadas culturales.
4. Cultura organizacional.
- Campaña de socialización del código de integridad.

### Incentivos.

#### Salario emocional:

- Los 3 Colaboradores destacado del mes, que son publicados en las carteleras que dispone el canal, tanto en Floridablanca como en el centro de producción de Cúcuta.
- **Cumpleaños:** Envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños, y celebración con una torta por mes por cada persona que cumplió años durante ese mes.
- **Jornadas Laborales especiales:** Para las fechas especiales como Semana Santa, mes de diciembre, entre otras, se establece con anticipación, la notificación mediante una circular para la recuperación de ese tiempo en otros espacios y de esta forma, poder disfrutar de dichas fechas especiales.
- **Trabajo en casa:** si llega existir algún motivo por el cual el funcionario o trabajador no pueda asistir a las instalaciones físicas del canal, y el desarrollo lo pueda realizar desde casa o en otro lugar que no impida el cumplimiento de sus actividades, lo puede realizar con la notificación oportuna al área, para que pueda tener esta autorización.

|  |                                       |                    |
|--|---------------------------------------|--------------------|
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01 |
|  |                                       | Versión: 02        |
|  |                                       | Fecha: 25-01-2023  |
|  |                                       | Página 10 de 11    |

## DERECHOS Y DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO CON EL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

Según lo estipulado en el numeral 4, del artículo 37 de la ley 1952 de 2019, donde establece “(...)4. **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. (...)**”

Por lo anterior es indispensable que los funcionarios y trabajadores oficiales Asistan y participen en las actividades de bienestar e incentivos programadas por el área de Talento Humano del Canal TRO.

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Mediante el formato A-GT-P04-F02 (Formato de registro de asistencia) y registro fotográfico, se realiza la verificación y control de asistencia a las actividades realizadas y planeadas en el cronograma.

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar e incentivos, y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, el área de Talento Humano genera un informe de impacto de los planes y programas elaborados trimestralmente, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2023 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de años posteriores.

| Indicador  | Formula del Indicador   |
|--|---|
| Cobertura de funcionarios y trabajadores oficiales en las actividades propuestas | $(\text{Número de funcionarios y trabajadores oficiales asistentes}) / (\text{Número de funcionarios y trabajadores oficiales convocados}) * 100$ |
| Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos.                                 | $(\text{Actividades ejecutadas}) / (\text{Actividades programadas}) * 100\%$  |

|  |                                       |                    |
|--|---------------------------------------|--------------------|
|   | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> | Código: A-GT-PL-01 |
|  |                                       | Versión: 02        |
|  |                                       | Fecha: 25-01-2023  |
|  |                                       | Página 11 de 11    |

## 8. VIGENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El presente Plan tiene vigencia desde que este tenga la respectiva aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Canal TRO, por el término de la vigencia actual, en este caso año 2023.

Por lo anterior el Plan de Bienestar e Incentivos corresponde a la segunda Versión, la cual se irá modificando paulatinamente, en atención a los insumos que resulten tales como: Caracterización, Presupuesto, y demás insumos correspondientes para su articulación, además de las reuniones que se realicen con los interesados en la construcción y aportes al plan.

## 9. CONTROL DE CAMBIOS.

| Versión | Descripción del cambio  | Fecha                |
|---------|---|----------------------|
| 01      | Versión inicial   | Noviembre 18 de 2021 |
| 02      | Se sugiere actualización en todo el documento desde introducción hasta vigencia | Enero 25 de 2023     |

| Elaboró                             | Aprobó                                      |
|-------------------------------------|---|
| Líder del proceso de Talento Humano | Comité de Gestión y desempeño Institucional |