



ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 1 de 25

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



**TELEVISION REGIONAL DEL ORIENTE LTDA
CANALTRO**



ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 2 de 25

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MARCO NORMATIVO.....	5
3.	MARCO CONCEPTUAL.....	6
4.	OBJETIVOS	7
4.1.	Objetivo General	7
4.2.	Objetivos Específicos	7
5.	ALCANCE	8
6.	RESPONSABLES	8
7.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	8
8.	ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	8
8.1.	Elaboración del marco conceptual	9
9.	RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE INSTRUMENTOS APLICADOS	9
9.1.	Diseño y formulación del programa.....	9
9.2.	Metodología	9
9.3.	Elaboración.....	10
9.4.	Informe de tabulación encuesta plan de bienestar social laboral	10
10.	DESARROLLO DEL PROGRAMA	10
10.1.	Eje Equilibrio Psicosocial	10
10.1.1.	Factores psicosociales	11
10.1.2.	Equilibrio entre la vida laboral y familiar.....	16
10.1.3.	Calidad de vida laboral	19
10.2.	Eje Salud Mental.....	21
10.3.	Eje Diversidad e Inclusión.....	22
10.4.	Eje Transformación Digital	23
10.5.	Eje Identidad y Vocación por el servicio público.....	23



ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01
Versión: 05
Fecha: 30/01/2026
Página 3 de 25

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 24
12. VIGENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 25
13. CONTROL DE CAMBIOS 25



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 4 de 25

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los lineamientos contemplados por el Gobierno Nacional todas las entidades públicas deben contemplar un Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de las mismas, el cual busca satisfacer las necesidades de sus funcionarios y busca obtener un crecimiento integral, mejorando su nivel de vida y el de su familia, por medio de las actividades desarrolladas de tipo recreativa, deportiva, sociocultural, calidad de vida laboral, educativa y salud, con el objetivo de mejorar la satisfacción eficacia y eficiencia del funcionario para con la entidad.

Este lineamiento se encuentra consagrado en el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, el cual establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos, dando las directrices para que los servidores públicos, se organicen a partir de las iniciativas como procesos permanentes.

La Secretaría General a través del área de Talento Humano, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario, por medio de la ejecución de una encuesta aplicada en el mes de enero los cuales sirven de base en la elaboración del siguiente Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026.

Para este año, se articula, con el Programa de Bienestar e Incentivos, con el de Seguridad y Salud en Trabajo; con el fin de establecer ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades con miras a generar impacto desde cada programa; Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, mencionados a continuación:

- 1. Equilibrio psicosocial:** Enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- 2. Salud mental:** Comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros aspectos.
- 3. Diversidad e Inclusión:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01
Versión: 05
Fecha: 30/01/2026
Página 5 de 25

4. **Transformación Digital:** Este eje se desarrolla de forma transversal e implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.
5. **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

De acuerdo a lo anterior la Televisión Regional del Oriente Limitada “Canal TRO Ltda.” desarrollará las siguientes estrategias de bienestar, actualizándose y complementándose con el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de Planes de Bienestar e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contempla el derecho que tienen los servidores públicos y sus familias para participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
- Ley 909 de 2004, Parágrafo Artículo 36 obligatoriedad de programas de bienestar e incentivos en las entidades
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1221 de 2008, por medio de la cual regula el Teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios de naturaleza laboral subordinada, bajo las formas definidas en el artículo 2 de autónomos, móviles y suplementarios
- 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).

ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01
Versión: 05
Fecha: 30/01/2026
Página 6 de 25

- Decreto 648 del 2017.
 - Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos,
 - Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
- Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
- Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- 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 reglamentos, son derechos de todo servidor público.
- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Plan Nacional de Bienestar para servidores Públicos 2023 - 2026

3. MARCO CONCEPTUAL

Para contextualizar al lector con la temática tratada dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, es importante definir los siguientes términos utilizados en este documento:

- **Bienestar Social:** El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Incentivos:** Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- **Salud Mental:** De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así: "Artículo 3º. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 7 de 25

- **Transformación digital:** De acuerdo con una publicación de Entreprisers Project, (2021), se puede entender como la “integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes.
- **Calidad de Vida Laboral:** La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Promover estrategias e iniciativas de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios que laboran en el Canal TRO, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

4.2. Objetivos Específicos

- Efectuar actividades orientadas a mejorar las condiciones de bienestar del funcionario y su familia, en miras a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia con la institución.
- Identificar y apoyar condiciones laborales favorables que beneficien el desarrollo del compromiso, participación, eficiencia, eficacia y proactividad en el desempeño laboral de los funcionarios
- Implementar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias virtuales o desde la presencialidad.
- Desarrollar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Llevar a cabo actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en los funcionarios de la entidad.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01
Versión: 05
Fecha: 30/01/2026
Página 8 de 25

- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en los funcionarios la identidad y vocación por el buen servicio público
- Establecer estrategias de promoción y prevención que permitan la participación activa de los funcionarios en aspectos educativos, recreativos y culturales y sociales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional del Canal TRO.
- Propiciar un ambiente laboral de escucha activa, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades.

5. 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.

6. RESPONSABLES

- La Representante Legal del Canal TRO, como ordenadora y ejecutora del gasto de funcionamiento.
- La Secretaría General, a través de la coordinación del Líder de Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social Laboral 2026.

7. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la formulación del programa se utilizaron fuentes primarias y secundarias, para el caso de las fuentes primarias se encuentra la normatividad legal vigente y los documentos propios de la entidad como referente para la elaboración del documento.

En el caso de las fuentes secundarias, se consultaron y se tomaron en cuenta como referente los documentos y literatura de ordenamiento territorial y nacional como es el caso del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de Función Pública y el Plan de Bienestar e Incentivos de la Gobernación de Santander.

8. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Se realizó el diagnóstico con base en los instrumentos y la información disponible dentro de las entidades públicas, como son los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional del Canal TRO Ltda de la vigencia 2025 y el Índice de Desempeño Institucional que se mide anualmente a través del Formulario Único de



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 9 de 25

Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), además de ello se realizó una encuesta mediante la cual se busca establecer las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad para la formulación del programa.

8.1. Elaboración del marco conceptual

Para el desarrollo adecuado y enfoque del programa fue necesario definir los conceptos sobre bienestar social, bienestar laboral, salario emocional, salud mental, transformación digital, así como, precisar diferentes elementos asociados al bienestar y su relación con la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. .

9. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE INSTRUMENTOS APLICADOS

Durante el año en vigencia se llevó a cabo la Encuesta de Bienestar para el CANAL TRO, en la cual se obtuvo la participación del total de funcionarios de la entidad, que tenía como objetivo principal Identificar las necesidades y ser una fuente para la construcción del Plan de Bienestar 2026. Adicionalmente se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima laboral 2025, en miras a fortalecer las falencias y aspectos por mejorar del ambiente de trabajo en la entidad.

9.1. Diseño y formulación del programa

Para realizar el diseño y formulación del programa se tuvieron en cuenta los cinco ejes propuestos en el Programa Nacional de Bienestar de Función Pública, teniendo en cuenta que abordan los objetivos a desarrollar en el programa de la entidad y que impactan de manera directa en los componentes que se analizaron en la medición de Clima Laboral de la entidad.

9.2. Metodología

La metodología para el diseño del programa se desarrolló mediante la implementación de tres fases:

- Recolección de la información
- Elaboración
- Diseño y formulación del programa.



ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01
Versión: 05
Fecha: 30/01/2026
Página 10 de 25

9.3. Elaboración

El Plan de Bienestar 2026 de Canal TRO, se elaboró a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó el instrumento aplicado para la medición clima laboral periodo 2025. Esta herramienta fue aplicada por medio de un tercero Especialista en Salud Ocupacional

Adicionalmente, se llevó a cabo la aplicación de una Encuesta de Bienestar 2026, a través de la cual se realizó la identificación y priorización de fortalezas y deficiencias en temas institucionales y permitió evidenciar las necesidades de bienestar que promuevan el nivel de calidad de vida de los funcionarios y su familia.

Con los resultados obtenidos en estas dos herramientas, se desarrolló el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad y cronograma de actividades del proceso para el año en curso.

9.4. Informe de tabulación encuesta plan de bienestar social laboral

Mediante la formulación de una encuesta se buscó definir cuáles eran las principales necesidades en cuanto a las actividades de bienestar, del cual se evidenciaron cada una de las expectativas de los servidores de la entidad en el desarrollo de las jornadas a realizar en desarrollo del plan de Bienestar e incentivos de la entidad.

10. DESARROLLO DEL PROGRAMA

Para llevar a cabo la ejecución del Programa de Bienestar e Incentivos de la entidad, se presentan a continuación las actividades que se desarrollaron de acuerdo a los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital y el eje de identidad y vocación por el servicio público.

10.1. Eje Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 11 de 25

10.1.1. Factores psicosociales

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los funcionarios, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

De acuerdo a lo anterior, este componente lo integran las siguientes actividades:

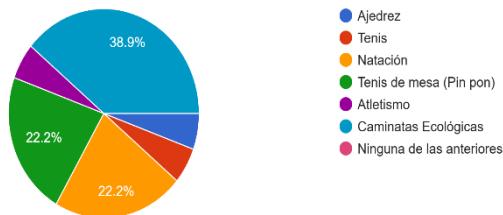
Eventos deportivos y recreacionales

A través de estas actividades se pretende favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

Mediante la encuesta del plan de bienestar para la vigencia 2025 se les preguntó a los diferentes servidores de la entidad sobre qué actividades deportivas eran de su preferencia para establecer cuáles eran de su interés y con ello incluirlas dentro del plan para la actual vigencia, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

De los resultados obtenidos se concluye que las principales **actividades deportivas individuales** de interés de los servidores de la entidad son las caminatas ecológicas con un 38.9%, el tenis de mesa (Pin Pon), natación, ajedrez y el atletismo de la siguiente forma:

1. Actividades Deportivas - Modalidad Individual (Seleccione máximo 3 opciones)
18 respuestas



Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

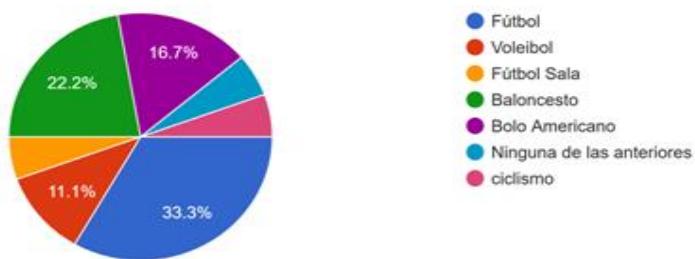
Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 12 de 25

De las **actividades deportivas en modalidad de colectivo** se concluye mediante los resultados de la encuesta, que para los servidores públicos de la entidad son de mayor interés: el Fútbol, voleibol, bolo americano, futbol sala y baloncesto, también de la encuesta practicada se concluye que en un 10% no son de su interés las prácticas deportivas colectivas

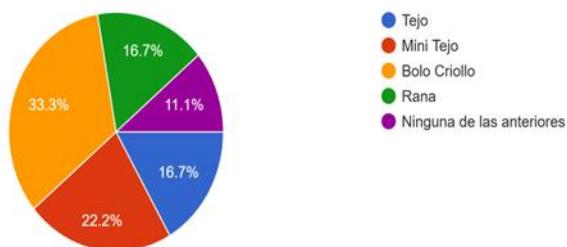
2. Actividades Deportivas - Modalidad Colectivo (Seleccione máximo 3 opciones)
18 respuestas



Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia.

De las **actividades deportivas de deportes autóctonos** se encontró que para los servidores públicos de la entidad son de mayor interés: con un 33.3% Bolo Criollo, el mini tejo, Rana, Tejo y el bolo criollo. No son de su interés ninguno de los deportes autóctonos propuestos, con un 11%.

3. Deportes Autóctonos (Seleccione máximo 3 opciones)
18 respuestas



Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia

ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

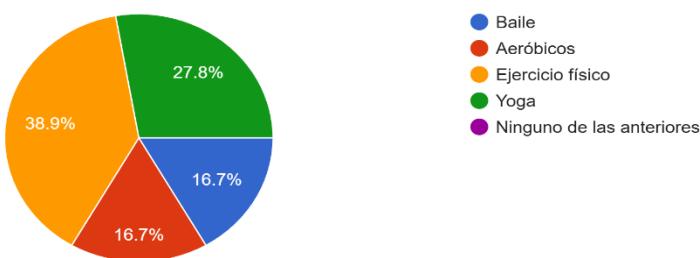
Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 13 de 25

Dentro de las actividades físicas propuestas dentro de la encuesta de bienestar se obtuvo como resultado que es de interés del 39.9% de los encuestados el ejercicio físico, seguido de baile, yoga y aeróbicos.

13. ¿Cuál de las siguientes actividades práctica o le parecería interesante practicar?
18 respuestas



Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia.

De acuerdo a lo anterior se establece que dentro de las actividades deportiva a realizar dentro del plan de bienestar de la vigencia 2026 de Televisión regional del Oriente Ltda. Se encuentran las siguientes actividades:

- Caminatas ecológicas
- Natación
- Tenis de mesa (Pin Pon)
- Atletismo
- Futbol,
- Bolo americano
- Voleibol
- Baloncesto
- Rana
- Bolo criollo
- Tejo
- Mini tejo
- Ejercicio físico
- Baile

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 14 de 25

- Yoga
- Aeróbicos

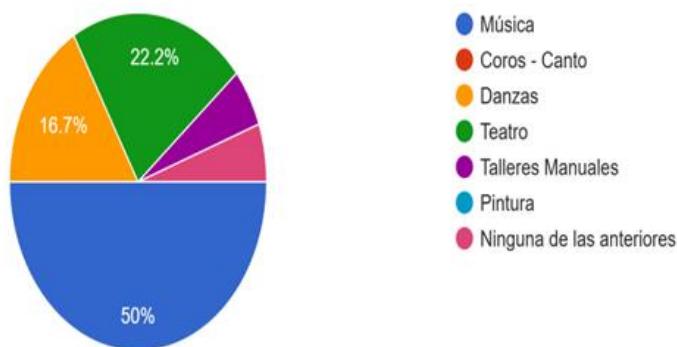
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales:

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales se realizará vinculación de los funcionarios en actividades artísticas y culturales; así como la capacitación en temas de artes y artesanías u otras modalidades.

De las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica de Plan de Bienestar aplicada los servidores de la entidad manifestaron que les interesa el teatro, eventos musicales, y eventos de danza de la siguiente forma:

4. Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales (Seleccione máximo 3 opciones)

18 respuestas



Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia.

Otro de los factores que se buscan medir con la encuesta y como resultado de la evaluación del clima organizacional es referente a las actividades a priorizar dentro del plan de bienestar, de acuerdo a las principales necesidades, obteniendo los siguientes resultados:

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

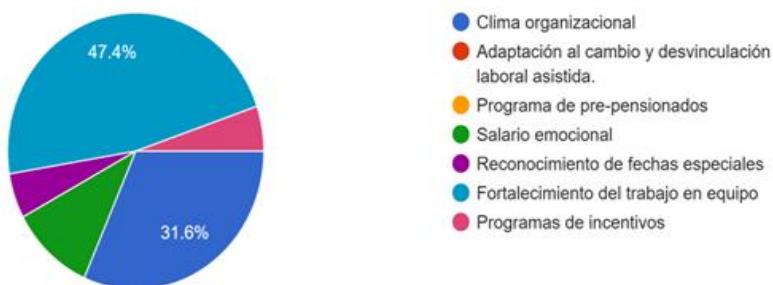
Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 15 de 25

6. De los siguientes temas cuales considera deben tener prioridad (Seleccione máximo 3 opciones)

19 respuestas



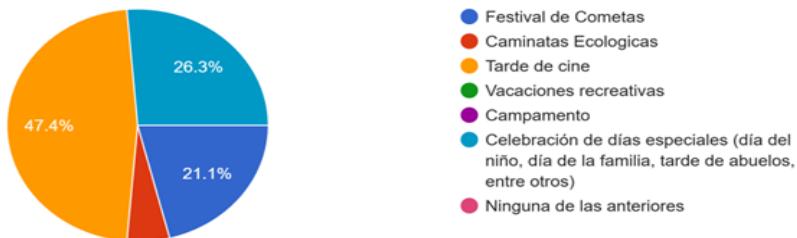
- Clima organizacional
- Adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida.
- Programa de pre-pensionados
- Salario emocional
- Reconocimiento de fechas especiales
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Programas de incentivos

Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia.

De los resultados obtenidos se concluye que las principales **actividades en compañía de su grupo Familiar** de interés de los servidores de la entidad son tardes de cine, celebración de días especiales seguido de caminatas ecológicas, festival de cometas de la siguiente forma:

7. ¿De las siguientes actividades cuál le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar?

19 respuestas



- Festival de Cometas
- Caminatas Ecológicas
- Tarde de cine
- Vacaciones recreativas
- Campamento
- Celebración de días especiales (día del niño, día de la familia, tarde de abuelos, entre otros)
- Ninguna de las anteriores

Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia.

Eventos de emprendimiento

Por medio del desarrollo de estas actividades, se pretende dar a conocer las habilidades de los funcionarios a sus compañeros de trabajo y de esta manera potencializar sus destrezas y fortalezas en los diferentes ámbitos empresariales.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

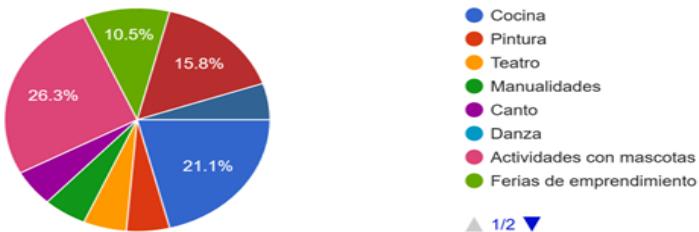
Página 16 de 25

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica de Plan de Bienestar aplicada:

En cuanto a actividades en las que los servidores pueden desarrollar sus capacidades y habilidades personales, manifestaron que les interesan las ferias de emprendimiento, clases de cocina, danza, pintura y actividades con mascotas.

5. ¿Le gustaría participar en actividades de alguno de los siguientes temas? (Seleccione máximo 3 opciones)

19 respuestas



▲ 1/2 ▼

Fuente: Encuesta actividades de Bienestar Talento Humano Canal TRO 2026 Elaboración Propia.

Bienestar espiritual:

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de meditación, entre otros, Se busca implementar espacios de reflexión y culto para los funcionarios, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica de Plan de Bienestar 2026:

10.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Este componente integra las siguientes actividades.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 17 de 25

- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas:**

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, se establecerán horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

- Día del abuelo**

Entendiendo la importancia que tiene este día para los servidores públicos, la entidad concederá la tarde libre a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos.

- Día de la familia**

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; la entidad facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados. En casos que no se pueda realizar esta actividad, se concederá un día libre por semestre para que los funcionarios de la entidad puedan compartir tiempo con su familia.

- Celebración de día de la niñez y la recreación:**

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. La entidad diseñará y desarrollará programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los funcionarios puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo. Así como las demás acciones que la entidad considere pertinentes.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica de Plan de Bienestar aplicada:

Programa de salario emocional

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Es una retribución no monetaria

ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 18 de 25

para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida

Tiempo Flexible por maternidad:	Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales
Tiempo Compensado:	En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.
Cumpleaños	<p>La entidad concederá el día libre remunerado en la fecha del cumpleaños o en el caso de que corresponda a un día del fin de semana se deberá tomar el día hábil siguiente, para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.</p> <p>Adicional, desde el área de Talento Humano se realizará envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños, y celebración con una torta por mes por cada persona que cumplió años en esa fecha.</p>

Reconocimiento de fechas especiales

Realización de homenajes en fechas especiales que se celebran durante el año, con el fin de reconocer al funcionario por la labor realizada.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica de Plan de Bienestar aplicada:

Celebración Del Día De La Mujer	Celebración Día Del Abogado
Celebración Del Día Del Hombre	Día Del Servidor Público
Celebración Día Del Niño	Celebración Día Del Ingeniero
Día Del Periodista	Celebración Del Día De La Secretaria
Día Del Camarógrafo Y Fotógrafo	Amor Y Amistad

Reconocimiento a los servidores por matrimonio

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 19 de 25

manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. La entidad concederá 3 días hábiles a los funcionarios que contraigan matrimonio (Civil o religioso).

10.1.3. Calidad de vida laboral

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

De acuerdo a lo anterior, este componente lo integran las siguientes actividades:

Día nacional del servidor público:

Para el Día Nacional del Servidor Público la entidad realizará actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

Adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio.

En apoyo con la Caja de Compensación Familiar se le brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por procesos de reforma organizacional, finalización del nombramiento, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras.

Programa de pre-pensionados:

Este programa tiene como objetivo adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios pre-pensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 20 de 25

aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; entre otras.

Pueden incluir temáticas como: Creación del proyecto de vida, ocupación del tiempo libre, promoción de la salud, alternativas ocupacionales y de inversión y realizar reconocimiento por el tiempo de servicio a los servidores que se retiran por pensión.

Programa de incentivos

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor público. En especial, en el marco de las entidades orientadas a resultados. Teniendo en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad.

Promoción de programas de vivienda

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

En bici al trabajo

Con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad y buscando siempre la protección de la salud de los servidores públicos, se incentivará el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, teniendo en cuenta lo reglamentado en el artículo 5 de la ley 1811 de 2016. La entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

Entorno laboral saludable

Se realizarán campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores del Canal TRO.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01
Versión: 05
Fecha: 30/01/2026
Página 21 de 25

Se llevarán a cabo jornadas de donación de sangre, en la cual se obtienen múltiples beneficios a la salud de los participantes y es un acto altruista para el bienestar de la comunidad.

Adicionalmente se realizará de forma periódica jornadas de Pausas activas, con el fin de fortalecer el riesgo ergonómico, presente en los diferentes puestos de trabajo.

Promoción de Alianzas:

Se promoverá el Programa Servimos al que tienen acceso todos los funcionarios, en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

10.2. Eje Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

La ejecución de este eje se realizará de forma articulada con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente en la entidad, donde se encuentran las siguientes actividades a realizar:

- Se implementarán estrategias para el mantenimiento de la salud mental para los funcionarios del CANAL TRO, con el acompañamiento de la Caja de compensación.
- Se enviarán piezas comunicativas sobre salud mental en acompañamiento con el Comité de Convivencia Laboral
- Orientación psicosocial (vía telefónica o presencial) con el acompañamiento de la Caja de compensación
- Se realizarán talleres de manejo de estrés con el fin de mejorar el clima organizacional.
- Medición anual del clima organizacional



ISO 9001
LL-C (Certification)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01
Versión: 05
Fecha: 30/01/2026
Página 22 de 25

10.3. Eje Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Para el desarrollo de este Eje, se encuentran las siguientes actividades a realizar:

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:**

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente

Se realizarán talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad (grupos poblaciones, personal con condición de discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+).

Identificación de rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los funcionarios.

- **Prevención, atención y medidas de protección:**

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

La ejecución de este componente se realizará de forma articulada con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente en la entidad, donde se encuentran las siguientes actividades a realizar:

Generar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.

 	<h2 style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	<p>Código: A-GT-PL-01</p> <p>Versión: 05</p> <p>Fecha: 30/01/2026</p> <p>Página 23 de 25</p>
---	---	--

Identificar y socializar las rutas de atención para denunciar en caso de presentarse eventualidades.

10.4. Eje Transformación Digital

Este eje se centra en la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Para el desarrollo de este Eje, se encuentran las siguientes actividades a realizar:

- **Creación de cultura digital para el bienestar:**

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

Fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado y la salud, con el acompañamiento de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Analítica de datos para el bienestar:**

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Generar talleres y capacitaciones el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data)

10.5. Eje Identidad y Vocación por el servicio público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 24 de 25

Para el desarrollo de este Eje, se encuentran las siguientes actividades a realizar:

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad

Generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de efectuar el seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad, desde el área de Talento Humano, se dispondrá el cronograma actividades con fechas tentativas de cumplimiento toda vez que las mismas pueden variar con las necesidades de la secretaría general y Gerencia. La evaluación del cumplimiento se realizará a través de indicadores del proceso, que permitirá evaluar la eficacia del mismo.

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

Mediante el formato A-GT-P04-F02 (Formato de registro de asistencia) y registro fotográfico, se realizará la verificación y control de asistencia a las actividades programadas y ejecutadas de acuerdo a lo dispuesto en el cronograma del Plan.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: A-GT-PL-01

Versión: 05

Fecha: 30/01/2026

Página 25 de 25

12. 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, para el año 2026.

Por lo anterior el Plan de Bienestar e Incentivos se podrá modificar 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.

13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha
01	Versión inicial	Noviembre 18 de 2021
02	Se actualiza el documento desde introducción hasta vigencia del plan de bienestar social e incentivos	Enero 25 de 2023
03	Se realiza actualización documental para articular el desarrollo del programa con el Programa de Bienestar Nacional y los ejes propuestos con vigencia 2024 y se establecen las actividades a desarrollar con el personal del Canal.	Enero 30 de 2024
04	Se actualiza el plan teniendo en cuenta los lineamientos del Decreto 612 de 2018 y los resultados de las encuestas aplicadas para el bienestar de los colaboradores, con el fin de optimizar los procesos y garantizar un ambiente de trabajo adecuado para el personal en la vigencia 2025.	Enero 30 de 2025
05	Se actualiza el Plan de Bienestar Social e Incentivos teniendo en cuenta los resultados de la encuesta aplicada al personal y la definición de nuevas actividades de capacitación y fortalecimiento del bienestar, orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el desarrollo integral de los colaboradores durante la vigencia 2026.	Enero 30 de 2026

Elaboró	Aprobó
Líder del proceso de Talento Humano	Encargada de Mejoramiento Continuo