PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA

MINISTERIO DEL TRABAJO

2026

Trabajo

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. GLOSARIO 4
2. OBJETIVOS 5
3. MARCO CONTEXTUAL 6
3.1. Plan de Bienestar 6
3.1.1. Elaboración del Plan de Bienestar 6
4. ENTIDADES DE APOYO 7
5. CONTENIDO DEL PROGRAMA 8
5.2 Crear condiciones favorables dentro del ambiente de trabajo que propicien el desarrollo integral de las dimensiones de mente, cuerpo y espíritu. 8
5.3 Reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia, propiciando espacios donde se exalte a los servidores por su labor y tiempo de servicios. 10
5.6 Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio a través de actividades de recreación, cultura, promoción y prevención de la salud y deporte, a fin de mejorar las condiciones de desarrollo integral de los funcionarios. 10
5.7 Evaluar y priorizar las necesidades de bienestar que se presenten en la entidad construyendo protocolos de reacción inmediata ante situaciones de riesgo desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socioafectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad. 11
RECURSOS MONETARIOS 13

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral 2026 de la Oficina Especial de Barrancabermeja, está orientado a atender las necesidades y posibilidades de los funcionarios y su núcleo familiar en relación con la calidad de vida laboral, reconociéndolo como una parte esencial de la Entidad. Su objetivo principal es diseñar y ejecutar actividades que promuevan un ambiente laboral saludable, dado que el talento humano es el eje central del desarrollo organizacional y un factor clave en la prestación del servicio público.

En este marco, se presenta el Programa de Bienestar 2026, dirigido a los funcionarios de la Oficina Especial de Barrancabermeja que cuenten con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, o provisionales. Este programa tiene como propósito fortalecer la calidad de vida de los servidores, reconocer su trabajo y fomentar una cultura organizacional que potencie el sentido de pertenencia y la motivación.

El Plan de Bienestar se formula desde un enfoque integral del ser humano y se orienta al desarrollo de todas sus dimensiones. Para ello, se incorporan estrategias que promuevan hábitos de vida saludables y el acceso a programas culturales, deportivos y recreativos.

1. GLOSARIO

INCENTIVO: Todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades, y coherente con un comportamiento deseable previamente definido y comunicado, con el objetivo de incrementar la probabilidad de que dicho comportamiento se manifieste en el desempeño de los funcionarios en su puesto de trabajo.

RECONOCIMIENTO: Es la expresión de satisfacción de líderes, compañeros de trabajo o usuarios de los servicios que presta el funcionario, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado.

PECUNIARIOS: Son reconocimientos económicos planteados para equipos de trabajo, teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.

NO PECUNIARIOS: Son reconocimientos no económicos, otorgados individualmente, conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados de servicios generales y la parte administrativa para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Favorecer el desarrollo integral de los funcionarios de la Oficina Especial de Barrancabermeja y su desempeño productivo, promoviendo la integración familiar. Asimismo, estimular el sentido de pertenencia y el compromiso institucional, contribuyendo al fortalecimiento de los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia a nivel personal, grupal y organizacional.

2.2. Objetivos Específicos

- Crear condiciones favorables dentro del ambiente de trabajo que propicien el desarrollo integral de las dimensiones de mente, cuerpo y espíritu.
- Reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia, propiciando espacios donde se exalte a los servidores por su labor y tiempo de servicios.
- Evaluar y priorizar las necesidades de bienestar que se presenten en la entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio, a través de actividades de recreación, cultura, promoción y prevención de la salud y deporte, a fin de mejorar las condiciones de desarrollo integral de los funcionarios.
- Construir protocolos de reacción inmediata ante situaciones de riesgo desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socioafectivas en los diferentes grupos al interior de la entidad.

3. MARCO CONTEXTUAL

3.1. Plan de Bienestar

Este programa continuo tiene como objetivo generar y sostener un entorno favorable al desarrollo integral de los funcionarios de la Oficina Especial, lo que se traduce en una mejor calidad de vida para ellos y sus familias. Se persigue, además, aumentar la satisfacción, la eficacia, la eficiencia, la efectividad y la identificación con el servicio que se presta, impactando positivamente en el desempeño general.

El Plan de Bienestar busca mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios y sus familias, al tiempo que promueve una cultura organizacional que fomente el sentido de pertenencia, la motivación y la excelencia en el servicio a la comunidad.

3.1.1. Elaboración del Plan de Bienestar

El Plan de Bienestar responde al diagnóstico de las necesidades e intereses de los funcionarios, que surge como resultados de la Encuesta que aplica el Grupo de Gestión del Talento Humano del nivel central.

El diagnóstico de necesidades e intereses de los funcionarios permite identificar tendencias y preferencias en cuanto a actividades, lo que facilita la formulación de programas enfocados y, por consiguiente, una mayor participación. Con base en este diagnóstico, el Grupo de Gestión del Talento Humano asigna el presupuesto necesario para priorizar las necesidades más relevantes, tanto para el desarrollo de los funcionarios como para el cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

El Grupo de Gestión del Talento Humano procede a diseñar las actividades del Plan de Bienestar Laboral. En esta etapa, se consideran factores cruciales: el presupuesto asignado, el potencial de apalancamiento de recursos internos, incluyendo la participación de las Cajas de Compensación y otras entidades del sector y las actividades que se deprenden de los acuerdos sindicales.

4. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para las operarias de servicios generales, las entidades podrán contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales – POSITIVA
- Instituto de Deporte de Barrancabermeja - INDERBA

5. CONTENIDO DEL PROGRAMA

El programa de Bienestar Laboral está diseñado para abordar de manera integral las necesidades de los funcionarios en sus dimensiones biológicas, psicosociales, espirituales y culturales. Se establece como prioridad la satisfacción de las necesidades básicas de subsistencia, y se fomentará el desarrollo y la superación personal de los servidores públicos.

Por lo tanto, el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral requiere una definición y reconocimiento claros de las áreas de intervención. Esto asegura la cobertura total de las necesidades de los empleados, quienes deben ser observados tanto en su entorno laboral como en su vida cotidiana para una comprensión completa.

Se requiere un análisis interdisciplinario exhaustivo a nivel personal, familiar y social para comprender los factores que influyen en el bienestar y el desempeño en el trabajo.

5.2 Crear condiciones favorables dentro del ambiente de trabajo que propicien el desarrollo integral de las dimensiones de mente, cuerpo y espíritu.

Las **pausas activas** ayudan a mejorar la salud física y mental, a prevenir lesiones y a aumentar la productividad, realizar estas actividades sería de gran valor para crear ambientes sanos y favorables en el trabajo.

Se realizarían actividades de pausas activas los últimos jueves de cada mes, en los horarios de 10:00 am y 3:30 pm de manera intercalada en las siguientes fechas:

28 de mayo de 2026

25 de junio de 2026

30 de julio de 2026

27 de agosto de 2026

24 de septiembre de 2026

29 de octubre de 2026

26 de noviembre de 2026

Las pausas activas tienen beneficios tales como:

Beneficios físicos: Mejoran la postura, aumentan la circulación, fortalecen los músculos, alivian la tensión y el estrés, previenen desórdenes musculoesqueléticos, Disminuyen el cansancio visual y corporal, relajan los músculos, estimulan la circulación.

Beneficios mentales: Aumentan la capacidad de concentración, fortalecen la autoestima, previenen lesiones mentales asociadas al estrés, inspiran la creatividad, favorecen el sentido de pertenencia a un grupo.

Beneficios laborales: Mejoran el desempeño laboral, contribuyen al fortalecimiento del trabajo en equipo, disminuyen las bajas laborales.

Las **charlas motivacionales** Son útiles para inspirar a las personas a comprometerse con sus objetivos y mejorar su rendimiento. Es una herramienta que se puede implementar en el ámbito laboral y se pueden realizar el **segundo viernes de cada mes,** en el horario comprendido de 4:00 pm a 5:00 pm en las siguientes fechas:

08 de mayo de 2026

12 de junio de 2026

10 de julio de 2026

07 de agosto de 2026

11 de septiembre de 2026

09 de octubre de 2026

13 de noviembre de 2026

11 de diciembre de 2026

Beneficios de las **charlas motivacionales:**

- Mejoran la moral: Los empleados se sienten valorados y motivados.
- Mejoran la comunicación: Las charlas ayudan a romper el hielo y a que los empleados se sientan más conectados.
- Fomentan el trabajo en equipo: realizar actividades de grupo para mejorar la colaboración, la comunicación y la confianza entre los miembros de un equipo.
- Reducen el estrés: Las charlas que incorporan humor ayudan a reducir el estrés.
- Despiertan el deseo de comprometerse: Las charlas ayudan a que las personas se renueven y tomen nuevas decisiones.
- Permiten compartir experiencias: Las charlas permiten compartir experiencias, reflexionar y visualizar escenarios alternativos.

ACTIVIDAD	BENEFICIOS	PERIODICIDAD	PERSONAS QUE INTERVIENEN	RECURSOS	RECURSOS MONETARIOS
Pausas Activas	Ayudan a mejorar la salud física y mental, a prevenir lesiones y a aumentar la productividad.	Último Jueves de cada mes	Funcionarios /Recreacionista	Recreacionista	Refrigerio
Charlas Motivacionales	Útiles para inspirar a las personas a comprometerse con sus objetivos y mejorar su rendimiento.	Segundo viernes de cada mes	Funcionarios /Psicólogo	Psicólogo/ Trabajador social	Refrigerio

Tabla 1 Actividades Primer Objetivo

5.3 Reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia, propiciando espacios donde se exalte a los servidores por su labor y tiempo de servicios.

Los programas de bienestar laboral deben ser procesos permanentes, impulsados por las iniciativas de los servidores públicos, que busquen crear, mantener y optimizar las condiciones para su desarrollo integral, mejorando su calidad de vida.

Estos programas deben fomentar la satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los empleados con la entidad y el servicio que prestan. Para desarrollo de este objetivo se realizarán actividades de conmemoración y reconocimiento las cuales se ejecutarán durante la vigencia 2026.

5.6 Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio a través de actividades de recreación, cultura, promoción y prevención de la salud y deporte, a fin de mejorar las condiciones de desarrollo integral de los funcionarios.

Caminata Ecológica

Día del inspector de Trabajo/cumpleaños del ministerio

Campeonato Juegos Autóctonos

ACTIVIDAD	FECHA	PERSONAS QUE INTERVIENEN	RECURSOS NECESARIOS	APOYO
Caminata Ecológica	10/7/2026	Funcionarios/Guía	Hidratación	Operador
Día del inspector de Trabajo/cumpleaños del ministerio	27/11/2026	Funcionarios Recreacioncita	28 refrigerios 28 detalles Decoración Torta	Operador
Campeonato Juegos Autóctonos	26/9/2026	Funcionarios	Personal de apoyo, juzgamiento, canchas.	Operador

5.7 Evaluar y priorizar las necesidades de bienestar que se presenten en la entidad construyendo protocolos de reacción inmediata ante situaciones de riesgo desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socioafectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.

- Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales.
- Programas formativos en estilos de dirección, autoridad y responsabilidad.
- Acompañamiento por parte del Comité de Convivencia que defina un procedimiento interno a seguir en situaciones de conflicto.
- Talleres de programación neurolingüística

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Con el objetivo de fortalecer nuestras iniciativas y asegurar que cada propuesta responda realmente a sus necesidades, presentamos los indicadores de gestión de este Plan de Bienestar. Estos resultados nos permiten medir la efectividad de nuestras acciones y, más importante aún, identificar oportunidades de mejora para continuar construyendo, juntos, un entorno laboral más humano, equilibrado y motivador.

□

Indicador	**Medición**
Tasa de participación	Número de servidores que asisten a las actividades / Número total de servidores que va dirigida
Cumplimiento del cronograma	Actividades Ejecutadas / Total Actividades Propuestas
Nivel de satisfacción	Encuesta de satisfacción aplicada posterior a cada actividad

Evidencias

- Fotos, videos de la actividad realizada
- Listados de asistencia (fecha y nombre de la actividad)
- Informe entregado por el contratista de las actividades realizadas.

RECURSOS MONETARIOS

ACTIVIDAD	FECHA	PERSONAS QUE INTERVIENEN	RECURSOS NECESARIOS	VALOR APROXIMADO
Caminata Ecológica	10/7/2026	Funcionarios/Guía	Hidratación	412,000
Día del inspector de Trabajo/cumpleaños del ministerio	27/11/2026	Funcionarios Recreacionista	28 refrigerios 28 detalles Decoración Torta	3,136,000
Campeonato Juegos Autóctonos	26/9/2026	Funcionarios	Personal de apoyo, juzgamiento, canchas.	1,903,000
TOTAL				5.451.000

JEFERSON VERA LARA

Director Oficina Especial de Barrancabermeja
Ministerio del Trabajo