



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026, DIRIGIDOS A
LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DESCENTRALIZADOS DE LA
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL CESAR**

YASMIN ROCIO GARCIA MENESES
Secretaria de Educación Departamental

EDISON SAUCEDO OSPINA
Profesional Universitario Con Asignación De Funciones De Talento Humano

**VALLEDUPAR, MARZO
DE 2026**



GOBERNACIÓN DEL **CESAR**

PRESENTACIÓN

Como resultado de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, La Secretaría de Educación del Departamento del Cesar, está encaminada en ofrecer a sus funcionarios, incluyendo Directivos docentes, Docentes y Administrativo tanto de las Instituciones Educativas un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

El bienestar laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la entidad. Cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a las personas que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad.

Por lo anterior, para la Secretaría de Educación del Departamento del Cesar, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su propósito superior, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a la labor de sus colaboradores.

Con el Plan de Bienestar Social, dirigido a los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas del Departamento del Cesar, vigencia 2026, enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, se persigue "mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Secretaría de Educación Departamental del Cesar.



YASMIN ROCIO GARCIA MENESES
Secretaría De Educación Departamental



Contenido

PRESENTACION.....	2
1.	
INTRODUCCIÓN.....	4-5
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. OBJETIVOS.....	7
4. MARCO LEGAL.....	8-17
5. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	18
6. ENTIDADES DE APOYO.....	19
7. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026.....	20-38
8. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS, INCENTIVOS 2026	39-48
9. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2026.....	49
10. MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES.....	50
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	51
12. PRESUPUESTO.....	52

49



1. INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral se ha consolidado como una estrategia fundamental para promover el desarrollo humano y profesional del talento al servicio del Estado, en especial en sectores estratégicos como el educativo, donde la calidad del servicio está directamente relacionada con el compromiso, la motivación y la salud integral de los funcionarios. En el marco de las políticas públicas orientadas a la modernización del Estado y al fortalecimiento institucional, la Secretaría de Educación del Departamento del Cesar ha estructurado el *Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026* con un enfoque integral, participativo y centrado en la dignidad del servidor público.

Este plan busca mejorar las condiciones laborales de los docentes, directivos docentes, Docentes y administrativo descentralizados de la Secretaría de Educación Departamental, mediante la implementación de acciones que promuevan la salud física, emocional y mental; el equilibrio entre la vida personal y laboral; la formación continua; el reconocimiento al mérito; y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional. De esta manera, se espera contribuir a la consolidación de una cultura organizacional orientada al servicio, la equidad y la excelencia educativa.

La propuesta se encuentra alineada con la normatividad vigente en materia de bienestar e incentivos del sector público colombiano, como lo establecen la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas complementarias, y se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG—, el cual reconoce al talento humano como el recurso más valioso de las organizaciones públicas.

El sistema de estímulos, comprende el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de planta financiados con recursos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación, con el propósito de mejorar el desempeño de su labor y cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El sistema de incentivos enmarcados en este programa tiene por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del proceso Gestión Educativa.

6



El grupo de Administrativa y Financiera rescata, recupera y optimiza esa cultura operativa, la cual se define y se consolida en los eventos y/o actividades ejecutadas a lo largo de las vigencias respectivas, dirigidas a los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos De las Instituciones Educativas del Departamento del Cesar.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos presenta el programa de Bienestar Laboral, Estímulos e incentivos 2026, para los servidores públicos de la Secretaria de Educación del Departamento del Cesar, el cual esta soportado en insumos importantes como: las directrices establecidas por el Ministerio de Educación respecto a la nueva política de Bienestar Laboral e Incentivos, que enmarcan cuatro ejes importantes Bienestar laboral, clima laboral, condiciones laborales y habilidades socioemocionales.

El presente documento da cuenta de un proceso sistemático y técnico que incluyó el diagnóstico de necesidades a través de la encuesta BIEN-DOC aplicada a los funcionarios, cuyos resultados sirvieron de base para diseñar estrategias pertinentes, sostenibles y coherentes con los desafíos actuales del sector educativo. Este plan se convierte en una herramienta de gestión orientada a fortalecer el bienestar de los servidores y, en consecuencia, mejorar el clima organizacional y los resultados institucionales en beneficio de la comunidad educativa Cesarenses.



2. JUSTIFICACIÓN

La formulación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 de la Secretaría de Educación del Departamento del Cesar responde a la necesidad de implementar acciones concretas y sostenidas que promuevan el bienestar integral de los funcionarios públicos, reconociendo que su calidad de vida laboral incide de manera directa en la calidad del servicio educativo ofrecido a la ciudadanía.

En concordancia con el enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG—, el talento humano es considerado el principal motor para la transformación del Estado y el cumplimiento efectivo de sus propósitos misionales. Por tanto, garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo físico, emocional, profesional y familiar del personal Directivos docente, Docentes y administrativo, no es solo un acto de justicia laboral, sino una estrategia fundamental para asegurar la eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión pública.

Los resultados del diagnóstico aplicado a través de la encuesta BIEN-DOC permitieron identificar factores de riesgo como el agotamiento emocional, la sobrecarga laboral, la percepción de bajo reconocimiento y la necesidad de fortalecer el clima laboral. Frente a este panorama, el presente plan ofrece respuestas estructuradas mediante programas de salud mental, desarrollo socioemocional, promoción de estilos de vida saludable, fomento del trabajo colaborativo y creación de mecanismos de estímulo y reconocimiento institucional.

Este plan también se justifica desde el cumplimiento de mandatos legales, como lo disponen la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, que obligan a las entidades públicas a diseñar e implementar planes anuales de bienestar e incentivos para sus empleados. Asimismo, responde al compromiso del Estado con el respeto a los derechos laborales, el fortalecimiento de la vocación de servicio y la consolidación de una cultura organizacional orientada al respeto, la inclusión y la equidad.

En suma, este programa no solo busca mejorar las condiciones de los funcionarios de la Secretaría de Educación, sino también consolidar una administración pública más humana, eficiente y comprometida con el bienestar colectivo, en coherencia con los principios constitucionales del Estado Social de Derecho.

21



3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar e implementar un plan integral de bienestar laboral que promueva la salud física, mental y emocional de los funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental del Cesar, contribuyendo a la mejora del ambiente laboral, el aumento de la productividad y la satisfacción laboral.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar un ambiente laboral saludable y armónico mediante actividades de integración y comunicación efectiva entre los distintos niveles jerárquicos, promoviendo la cooperación, el respeto y el trabajo en equipo.
- Implementar programas de salud y bienestar físico que incluyan jornadas de actividad física.
- Desarrollar estrategias de apoyo psicológico y emocional que ofrezcan orientación y acompañamiento a los funcionarios frente a situaciones de estrés laboral, ansiedad o cualquier otro factor que afecte su bienestar mental.
- Fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal mediante políticas y actividades que promuevan la flexibilidad laboral y el respeto al tiempo personal de los empleados.
- Fortalecer las capacidades del personal mediante programas de formación y desarrollo que les permitan acceder a herramientas y conocimientos que optimicen su rendimiento laboral y su crecimiento profesional dentro de la Secretaría de Educación Departamental.

9



4. MARCO LEGAL

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

Decreto – Ley 1567 de 1998 (“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.”)

- Título 1, Capítulo 2: Programas de Inducción y Reinducción: *“Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción”*
- Título 2, capítulo 1: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado: *“Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”*
- Título 2, capítulo 2: Programas de bienestar social e incentivos:
“ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”

- Título 2, capítulo 3: Programas de bienestar social:
“ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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”

ARTÍCULO 37. Recursos. “Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los



recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten... Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados..."

Ley 1952 de 2019. Artículo 37 Literal 4. Dentro de los derechos de los servidores públicos se contempla: *"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".*

Resolución 312 de 2013. Por medio del cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para servidores del DAFP.

- Capítulo 1 programas de bienestar social laboral.

"Artículo 14 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL. los programas de bienestar social laboral deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 laboral. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan a partir de identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos que beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional"

Ley 909/20014. Capítulo I. Artículo 36. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083/2015. Artículo 2.2.10.3 *Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas*

4



libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.

Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal Decreto 1227/2005.

Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social.

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1 Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y Culturales

70.3 Promoción y prevención de la salud.

70.4 Promoción de Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional Del Ahorro, los fondos de cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

61



para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones sociales del Magisterio.

Decreto 2237 de 24 de noviembre de 2015, por el cual se Reconoce el día del directivo docente y se adiciona el Decreto 1075 de 2015, único reglamentario del sector educativo”, establece que, en conmemoración del Día Mundial de los Docentes, se considera importante que en todo el territorio colombiano se reconozca el 05 de octubre de cada año, como el día del directivo docente, para reconocer la valiosa labor que cumplen estos educadores. **Decreto 1075 de 26 de mayo de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación” Que la organización Internacional del Trabajo, OIT, en la recomendación R.165- 1981, sugiere adoptar medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades hacia hijos a su cargo u otro miembro de familia directa conciliar sus obligaciones profesionales y familiares. Que el **Decreto reglamentario de la Función Pública No. 648 del 19 de abril del 2017**, en su artículo 2.2.5.5.53 señala “Horarios Flexibles para empleados públicos”. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional o 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”.

4



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

5. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.

De acuerdo con lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, los beneficiarios de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral serán todos los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de la Secretaría de Educación Departamental del Cesar. Estos programas tendrán como objetivo permanente la creación, mantenimiento y mejora de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los directivos docentes, docentes y administrativos. Además, se buscará incrementar los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la que desempeñan su labor.

4



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

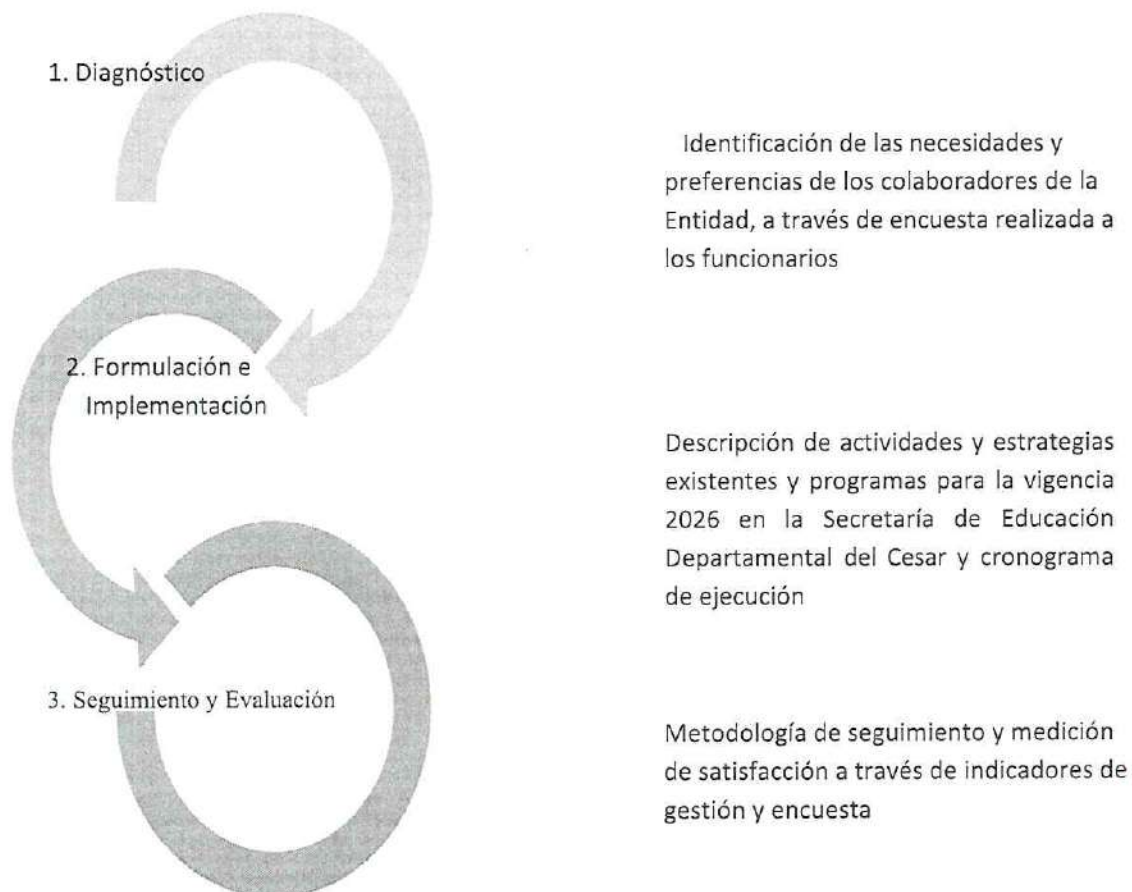
6. ENTIDADES DE APOYO.

Para asegurar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral dirigidas a docentes y directivos docentes, las entidades podrán contar con el apoyo de las siguientes organizaciones, con las cuales podrán suscribir convenios especiales: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, y Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales. De acuerdo con el presupuesto asignado para los programas de Bienestar, también será recomendable evaluar las ofertas disponibles en el mercado, tanto de empresas públicas como privadas, que ofrezcan servicios relacionados con los componentes de un programa de Bienestar Laboral.

9



7. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026.



7.1 DIAGNOSTICO

La Secretaría de Educación, en cumplimiento de lo establecido en la normatividad Vigente en materia del Programa de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos y en Desarrollo de la identificación de sus necesidades, realizo el análisis de la encuesta BIEN-DOC, realizada a los Directivos docentes y docentes del Departamento Cel cesar por la Universidad de los Andes, la cual se diseñó para medir el bienestar de los(as) docentes en Colombia, así como sus factores asociados. Se trata de una escala de percepción, que mide las valoraciones subjetivas que tienen los maestros y maestras de diversos aspectos de su trabajo. Se elaboró a partir de las voces de docentes y expertos(as) y de instrumentos validados en la literatura.

4



Ficha técnica de la Encuesta

- Nombre: Cuestionario para la medición del bienestar docente, BIEN-DOC
- Autores: Universidad de los Andes, Colombia. University of Notre Dame, E.E.U.U, SHARE (Supporting Holistic and Actionable Research in Education, USAID (United States Agency for International Development).
- Aplicación: individual.
- Edad de aplicación: a partir de 18 años.
- Duración: entre 20 y 35 minutos, aproximadamente.
- Objetivo: medir el bienestar docente para la evaluación del concepto en su generalidad y sus factores asociados.
- Link para la recolección de datos online: <https://ee.kobotoolbox.org/x/cPGslCuD>

7.2 CONVOCATORIA

Se envió una comunicación formal a todos los funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental del Cesar (Directivos docentes y Docentes) por todos los canales existentes (correos electrónicos y grupos WhatsApp) sobre la encuesta BIEN-DOC.

7.3 CONTENIDO DE LA ENCUESTA:

La encuesta realizada a los funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental del Cesar fue diseñada en cuatro grandes variables a fin de lograr la mayor comprensión del texto y obtener datos más certeros al momento de identificar las necesidades de nuestra población: Las secciones determinadas para la encuesta fueron:

- **Bienestar general**
- **Clima Laboral**
- **Condiciones Laborales**
- **Habilidades Socioemocionales**

7.4 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A continuación, se establece algunas características de la población vinculada a la secretaría de Educación Departamental del Cesar, conforme a la información disponible en la entidad y los datos obtenidos en la encuesta.



Con corte a Enero del 2025, (La Encuesta es válida para las vigencias 2025 y 2026) la planta de la Secretaría de Educación Departamental del Cesar presentaba la siguiente distribución:

Por género:

3921 son mujeres y el 2625 son hombres.

Por Cargo:

Docente, Directivos Docente 6.546

Administrativos 395

7.5 ASPECTOS DEMOGRÁFICOS DE LA ENCUESTA

Dentro de la encuesta se recibieron 1202 respuestas.

Instituciones Educativas

Fuente de elaboración propia.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta la gráfica nos muestra que el 50% de los encuestados no respondieron, el 27% de las instituciones están ubicadas en zona urbana y el 23% pertenecen a territorio rural.

Rol en la institución educativa

Fuente de elaboración propia.

De los encuestados la gráfica nos muestra que el 86% son docentes, un 6% son rectores y el 4% son docentes orientadores, para un total de un 96% quedando así un 4% repartidos entre coordinadores y otros.

¿Niveles en que trabajan?

Fuente de elaboración propia.

El mayor porcentaje de los docentes pertenecen a básica secundaria con un 33%, seguido de básica primaria con un 30% y el menor porcentaje pertenece a preescolar y media con un 37% relativamente.

Genero

Fuente de elaboración.

La mayor parte del personal docente pertenece al género femenino con un 49%, quedando en segundo lugar el género masculino con 44% y solo el 7% prefirió no responder.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

promuevan un entorno laboral más saludable, humano y motivador, que dignifique la labor educativa y administrativa en el Departamento del Cesar.



8. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS, INCENTIVOS 2026

Los ejes de este programa se articularon con la encuesta BIEN DOC, realizada por la Universidad de los Andes y el Ministerio de Educación Nacional, y del oficio emitido por esta entidad titulado “Lineamientos para la estructuración de los planes anuales de bienestar laboral de las entidades territoriales certificadas en educación.”

BIENSTAR GENERAL	CLIMA LABORAL	CONDICIONES LABORALES	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES
---------------------	------------------	--------------------------	---------------------------------

4



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

9. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2026.

Talento Humano: Gobernación del Cesar, Secretaría de Educación, Oficina de Área de Administrativa y Financiera, Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Laboral, entre otros.

Materiales: Implementos recreativos, culturales y deportivos y papelería en general.

Físicos: Escenarios Deportivos y Culturales, Auditorios.

9



10. MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES: se utilizarán los siguientes indicadores:

INDICADOR DE PARTICIPACIÓN. No. de Directivos Docentes, Docentes y/o Administrativos que participan en al menos una actividad de acuerdo a numero de servidores en la planta.

INDICADOR DE SATISFACIÓN. No. de Servidores que se sienten satisfechos en la actividad / No. Servidores de la planta participantes.

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO. No. De actividades realizadas / No. Actividades programadas en el plan.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El área de Administrativa, como responsable de las actividades propias del Talento Humano, se encargará de hacer seguimiento y evaluación de las disposiciones acá contenidas.

9

