



AÚN+
incluyente
e innovadora
PERIODO 20.24



SISTEMA DE ESTÍMULOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PROGRAMA DE INCENTIVOS 2024-2028 UNIMAGDALENA

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GRUPO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Contenido

| | |
|--|----------|
| SISTEMA DE ESTÍMULOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PROGRAMADE INCENTIVOS 2024-2028 UNIMAGDALENA | 1 |
| 1 INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 2 JUSTIFICACIÓN..... | 5 |
| 3 OBJETIVOS | 6 |
| 3.1 Objetivo General | 6 |
| 3.2 Objetivos Específicos | 6 |
| 4 BENEFICIARIOS..... | 7 |
| 4.1 Beneficiarios de las Actividades de Bienestar Social Laboral..... | 7 |
| 4.2 Beneficiarios de las Actividades de Incentivos | 7 |
| 5 OBLIGACIONES..... | 8 |
| 5.1 Obligaciones de los Empleados Públicos Administrativos y Docentes | 8 |
| 5.2 Obligaciones de la Universidad | 8 |
| 6 ENTIDADES DE APOYO..... | 9 |
| 7 PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL..... | 10 |
| 7.1 PRESENTACIÓN..... | 10 |
| 7.2 OBJETIVOS..... | 10 |
| 7.2.1 Objetivo General..... | 10 |
| 7.2.2 Objetivos Específicos | 10 |
| 7.3 MARCO NORMATIVO | 11 |
| 7.3.1 Normatividad Externa | 11 |
| 7.3.2 Normatividad Interna | 11 |
| 7.4 EJES DE INTERVENCIÓN | 11 |
| 7.4.1 Protección y Servicios Sociales | 12 |
| 7.4.2 Calidad de Vida Laboral | 13 |
| 8 PROGRAMA INCENTIVOS | 14 |
| 8.1 PRESENTACIÓN..... | 14 |
| 8.2 OBJETIVOS..... | 14 |
| 8.2.1 Objetivo General..... | 14 |
| 8.2.2 Objetivos Específicos | 14 |
| 8.3 CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS | 15 |

| | | |
|-----|--|----|
| 8.4 | INCENTIVOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO | 15 |
| 8.5 | INCENTIVOS PARA EL PERSONAL DOCENTE | 16 |
| 9 | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES..... | 17 |
| 10 | RECURSOS..... | 19 |
| 11 | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 20 |

1 INTRODUCCIÓN

Con el propósito de motivar a los servidores públicos Unimagdalena para que cumplan los objetivos trazados, de conformidad con las estrategias planteadas en el Plan de Gobierno “Más Inclusión, Más Innovación y Más Compromiso Periodo 2024-2028”, la Dirección de Talento Humano diseñó el **Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos 2024-2028**, con el fin de procurar la identidad, desarrollo personal, profesional de los empleados , así como la eficiencia y productividad en concordancia con la Gestión Estratégica de Talento Humano, la cual se fundamenta en la selección y desarrollo de los servidores a través de programas, acciones y procesos que aumente el nivel de las competencias funcionales y comportamentales que mejoren su bienestar y calidad de vida .

El Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral.

La Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario por medio del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos apunta a la sostenibilidad y motivación de los servidores públicos, con el propósito de generar condiciones que favorezcan la productividad laboral y la sana convivencia.

2 JUSTIFICACIÓN

La Universidad del Magdalena ejecutará el **Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos** para atender el fortalecimiento de las competencias, el bienestar y la motivación de los empleados públicos docentes y administrativos, teniendo en cuenta las normas y políticas nacionales, así como los objetivos del Plan de Gobierno “Más Inclusión, Más Innovación y Más Compromiso Período 2024-2028 y del Plan de Desarrollo Unimagdalena Comprometida 2030, con el fin de elevar el nivel de vida del servidor público y su familia, buscando satisfacer sus necesidades individuales y familiares, así como motivar su compromiso Institucional y mejor desempeño laboral.

El Sistema de Estímulos, sus programas y las acciones destinadas a motivar y propiciar una sana convivencia y competencia entre los servidores de la Universidad, serán coordinados, orientados y ejecutados por la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Promover iniciativas de bienestar laboral para los servidores públicos y docentes que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, incrementando el sentido de pertenencia institucional y la vocación por el buen servicio público a través de actividades de integración y formación, con el propósito de motivar el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

3.2 Objetivos Específicos

- Fomentar el sentido de pertenencia e identificar de los intereses de los empleados públicos docentes y administrativos.
- Contribuir al mejoramiento de las condiciones de bienestar de los empleados públicos docentes y administrativos y su familia.
- Estimular el desempeño eficiente y eficaz de los empleados públicos docentes y administrativos y de los equipos de trabajo de la Institución.
- Propender por mantener empleados públicos docentes y administrativos sanos, tanto física como mentalmente.

4 BENEFICIARIOS

Los lineamientos contenidos en el Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos se desarrollarán atendiendo los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, presupuesto, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública y las actuaciones de los empleados públicos docentes y administrativos.

4.1 Beneficiarios de las Actividades de Bienestar Social Laboral

Los beneficiarios de las actividades de bienestar social laboral son los empleados públicos administrativos y docentes de la Universidad y su núcleo familiar, entendiendo por éste al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres, hijos e hijos discapacitados mayores que dependan económicamente del funcionario.

4.2 Beneficiarios de las Actividades de Incentivos

Serán beneficiarios de incentivos, los empleados públicos administrativos y docentes de la Universidad que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo y/o hayan contribuido de manera significativa en el desarrollo de la universidad. (Acuerdo No. 10 del Consejo Superior del 2017)

5 OBLIGACIONES

5.1 Obligaciones de los Empleados Públicos Administrativos y Docentes

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por las Direcciones de Talento Humano y Bienestar Universitario.
- Evaluar continuamente las actividades propuestas, con la finalidad de apoyar el mejoramiento continuo del Sistema de Estímulos: del Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos.
- Identificar las necesidades presentes en el puesto de trabajo que permitan evaluar y realizar el seguimiento del Sistema de Estímulos del Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos.

5.2 Obligaciones de la Universidad

- Asignar recursos financieros para cubrir el Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en las actividades y eventos que se propongan en el marco del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.

6 ENTIDADES DE APOYO

La Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario deberán realizar las gestiones pertinentes para el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos, ante las diferentes entidades, entre ellas:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Administradora de Riesgos Laborales.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
- Fondo de Empleados de la Universidad del Magdalena – FEUNIMAG

7 PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL

7.1 PRESENTACIÓN

El Programa de Bienestar Social Laboral incluye procesos y actividades orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida y labores que favorezcan al desarrollo integral del servidor público y de su familia además de incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad del empleado en el desarrollo de sus actividades laborales.

El Programa busca fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios que ofrece la Universidad.

7.2 OBJETIVOS

7.2.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con la Universidad.

7.2.2 Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Universidad en iniciativas comunitarias, proyectos académicos y administrativos, así como en actividades de investigación y toma de decisiones. Todo ello contribuirá a mejorar la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia entre los Servidores Públicos.
- Propiciar una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar en los aspectos educativo, vivienda, recreativo, deportivo y cultural.

7.3 MARCO NORMATIVO

7.3.1 Normatividad Externa

- Decreto 1083 de 2015, Título 10 Sistema de Estímulos. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

7.3.2 Normatividad Interna

- Acuerdo Superior 016 del 2023. Por el cual se actualiza el Estatuto General de la Universidad del Magdalena.
- Acuerdo No. 10 del Consejo Superior del 2017. Por el cual se establece el marco de honores, distinciones y reconocimientos para las personas que han incidido positivamente en la Institución, la región y el país.
- Resolución Rectoral 384. Por la cual se reconoce el Acuerdo Colectivo suscrito entre la Universidad del Magdalena y las organizaciones sindicales SINTRAUNAL – Subdirectiva Santa Marta, ASPU – Seccional Magdalena y SINTRAUNICOL – Subdirectiva Universidad del Magdalena.
- Acuerdo Superior 014. Por la cual se adopta el estatuto de profesores de planta de la Universidad del Magdalena.

7.4 EJES DE INTERVENCIÓN

El Sistema de Estímulos del Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos, concebidas en forma integral en sus aspectos biológico, psicosocial, espiritual y cultural.

Por lo anterior, es necesario definir y reconocer los ejes de intervención, para procurar la cobertura total de las necesidades de los servidores públicos.

7.4.1 Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, esparcimiento, cultura y educación.

Los programas que deben ser atendidos a través de este eje son los siguientes:

- a) **Deportivos, recreativos y vacacionales.** Proyectos y actividades recreo-deportivas y vacacionales, orientadas a fomentar el aprovechamiento del tiempo libre, el sano esparcimiento, la recreación, el entretenimiento, el desarrollo psicomotor y el descanso, conducentes a mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar de los integrantes de la Institución.

La Universidad programa y realiza a través de la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario actividades lúdicas, recreativas, ecológicas, deportivas y vacacionales para el funcionario y sus beneficiarios, de forma gratuita, con el fin de favorecer espacios de integración familiar, social y de aprovechamiento del tiempo libre. Para tal fin se desarrollan las siguientes actividades:

- Jornadas deportivas para la Comunidad Universitaria
- Torneos deportivos para la Comunidad Universitaria
- Escuelas de formación deportiva infantil, para los Hijos de todos los Integrantes de la Comunidad Universitaria
- Cursos de formación musical infantil, para los Hijos de todos los Integrantes de la Comunidad Universitaria
- Vacaciones recreativas Para los Hijos de todos los Integrantes de la Comunidad Universitaria
- Feria de Bienestar para la Comunidad Universitaria
- Tardes de cine para la Comunidad Universitaria
- Semana Cultural y Deportiva para la Comunidad Universitaria
- Celebración de fechas especiales.

- b) **Artísticos y culturales.** Jornadas de Integración Lúdicas y Culturales.

- c) **Promoción y prevención de la salud.** Hábitos de estilos de vida saludable, programación de actividades en los parques biosaludables, campañas de prevención en salud, odontología, psicología, nutrición, campañas sobre autocuidado, talleres de salud mental, entre otros.

- d) **Capacitación sobre emprendimientos** Que conlleven al uso y aprovechamiento del tiempo libre del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de

Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- e) **Promoción de programas de vivienda** Ofertados por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- f) **Educación formal** Oferta de capacitaciones externas y formación para los servidores públicos
- g) **Actividades de Formación** En Derechos Humanos y Equidad de Género
- h) **Jornadas Especiales**. Compensación días laborales de la Semana Santa, partidos de fútbol, eventos y festividades de interés institucional, local, regional y nacional, para madres que tienen hijos pequeños en época de vacaciones.

7.4.2 Calidad de Vida Laboral

Se refiere a 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 la Universidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales

Las acciones realizadas en los campos de intervención atendidos son las siguientes:

- Medición del Clima Laboral.
- Desvinculación Laboral Asistida (preparación para el retiro del servicio-Pre pensionados).
- Talleres de trabajo en equipo
- Programas de Liderazgo Institucional
- Horarios Flexibles, Trabajo en Casa

8 PROGRAMA INCENTIVOS

8.1 PRESENTACIÓN

El programa de incentivos para los servidores públicos de la Universidad del Magdalena se enfocará en otorgar reconocimientos por el buen desempeño generando una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad en cumplimiento del quehacer institucional.

8.2 OBJETIVOS

8.2.1 Objetivo General

Crear una cultura de colaboración, ayuda y sana competencia entre los empleados públicos administrativos y docentes, destinada a motivar altos rendimientos individuales y grupales; consolidar estilos de dirección, coordinación y motivación laboral y social que generen conductas y costumbres de eficaz productividad y dedicación al cumplimiento de la misión y objetivos de la Universidad.

8.2.2 Objetivos Específicos

- Motivar el interés, satisfacción y deseo de un desempeño laboral óptimo en beneficio del cumplimiento de la misión y objetivos de la Universidad y del desarrollo personal y social.
- Reconocer el buen desempeño de los funcionarios y de los equipos de trabajo.
- Exaltar la antigüedad laboral de los funcionarios de la Universidad

8.3 CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS

Los empleados públicos administrativos y docentes beneficiarios del Programa de Incentivos tendrán derecho a éstos, siempre que se cumplan los siguientes requisitos (Acuerdo No. 10 del Consejo Superior del 2017).

- a) Acreditar tiempo de servicio continuo en la Universidad del Magdalena no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- c) En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.
- d) En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

8.4 INCENTIVOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Entre los incentivos que la Universidad tiene para sus funcionarios administrativos se encuentran:

- Diploma al Mérito y la Excelencia Unimagdalena. Se otorgará al funcionario que haya estado al servicio de la Institución, ininterrumpidamente durante 10, 25, 35 y 50 años y además su labor haya sido intachable convirtiéndose en ejemplo de compromiso y respeto para la comunidad universitaria.
- Exaltaciones a los mejores empleados.
- Nombramientos en empleos de libre nombramiento y remoción.
- Reconocimientos por antigüedad laboral.
- Reconocimiento y distinción por el desempeño laboral.
- Representación de la Universidad en eventos nacionales e internacionales.
- Participación en proyectos especiales.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- Convenios con Entidades Prestadoras de Servicios

8.5 INCENTIVOS PARA EL PERSONAL DOCENTE

De conformidad con el Acuerdo Superior 007 de 2003, por el cual se adopta el Estatuto Docente de la Universidad del Magdalena, la Universidad a través del Consejo Académico, podrá otorgar las siguientes distinciones académicas para los docentes:

- Profesor Distinguido.
- Profesor Emérito.
- Profesor Honorario.
- Mención Universidad del Magdalena al mérito académico.
- Maestro Universitario.
- Medalla Sierra Nevada de Santa Marta al mérito investigativo.
- Profesor Visitante.

A través del Acuerdo Superior 10 de 2017, se estableció un marco de honores, distinciones y reconocimientos, para exaltar y reconocer en nombre de la comunidad universitaria a los profesores y empleados de la Universidad, entre los que se encuentran:

- Distinción Maestro Insigne.
- Medalla al Mérito y la Excelencia Unimagdalena.
- Diploma al Mérito y la Excelencia Unimagdalena.
- Doctorado Honoris Causa
- Título Honoris Causa
- Medalla al mérito y la excelencia académica e investigativa
- Medalla al mérito y la excelencia al egresado
- Medalla al mérito y la excelencia en el ámbito social
- Medalla al mérito y la excelencia cultural
- Medalla al mérito y la excelencia deportiva
- Medalla al mérito y la excelencia ambiental
- Medalla al mérito y la excelencia en gestión pública
- Diploma al mérito y la excelencia Unimagdalena, por años de servicio ininterrumpidamente durante 10, 25, 35 y 50 años.

La Comisión de Mérito Universitario será la encargada de examinar y estudiar las nominaciones y postulaciones a los honores, distinciones y reconocimientos.

La Universidad expedirá un diploma en donde conste la distinción académica que se ha otorgado a quienes se hagan merecedores a ella, firmado por el Rector y el Secretario General, los cuales serán entregados en acto solemne presidido por el Consejo Académico.

De su otorgamiento se informará a la Dirección de Talento Humano para su consolidación dentro del Plan de Incentivos y el registro en la historia laboral del servidor público.

9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Con la realización de estas actividades se espera que los funcionarios alcancen un alto grado de motivación que se traduzca en un mayor esfuerzo para que en conjunto se logren las metas y objetivos institucionales, generando así una mejor productividad laboral.

| ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PROGRAMA DE INCENTIVOS 2024-2028 | | | | | | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ACTIVIDAD | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Tarjeta de Felicitación Cumpleaños de Servidores Públicos | | | | | | | | | | | | |
| Tarjeta de Felicitación por tiempo de servicio | | | | | | | | | | | | |
| Tarjeta de Felicitación por nacimiento de hijo | | | | | | | | | | | | |
| Tarjeta de Felicitación por Título Obtenido | | | | | | | | | | | | |
| Conmemoración Día Nacional del Servidor Público | | | | | | | | | | | | |
| Campaña de Valores Institucionales | | | | | | | | | | | | |
| Semana de Estilos de Vida Saludable | | | | | | | | | | | | |
| Jornadas de Vacunación | | | | | | | | | | | | |
| Asistencia médica, odontológica, Psicológica y Trabajo Social | | | | | | | | | | | | |
| Inducción y Reinducción Servidores Públicos y Docentes | | | | | | | | | | | | |
| Sistema de Vigilancia Osteomuscular | | | | | | | | | | | | |
| Sensibilización y Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas | | | | | | | | | | | | |
| Taller "Equilibrio entre Trabajo y Familia" | | | | | | | | | | | | |
| Taller "Clima Laboral y Stress Laboral" | | | | | | | | | | | | |
| Comparsas Unimagdalena (Festival del Caimán, Carnavales, Semana Cultural, Festival de las Piloneras, Fiestas del Mar, Festival de la Cumbia, etc.) | | | | | | | | | | | | |
| Día de la Mujer | | | | | | | | | | | | |
| Día del Hombre | | | | | | | | | | | | |
| Día de la secretaria | | | | | | | | | | | | |

| ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PROGRAMA DE INCENTIVOS 2024-2028 | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ACTIVIDAD | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Día del Trabajo | | | | | | | | | | | | |
| Día de la Madre | | | | | | | | | | | | |
| Día del Padre | | | | | | | | | | | | |
| Día del Maestro | | | | | | | | | | | | |
| Día de Amor y Amistad | | | | | | | | | | | | |
| Primeros auxilios psicológicos | | | | | | | | | | | | |
| Encuentro de Egresados Unimagdalena | | | | | | | | | | | | |
| Encuentro de Pensionados Unimagdalena | | | | | | | | | | | | |
| Talleres sobre Salud Mental | | | | | | | | | | | | |
| Novena Navideña | | | | | | | | | | | | |
| Sensibilización del Protocolo institucional para la prevención y atención de la violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad del Magdalena | | | | | | | | | | | | |
| Día de la Familia Unimagdalena | | | | | | | | | | | | |
| Celebración de Eucaristía (Pastoral Universitaria) | | | | | | | | | | | | |
| Encuentro Institucional Docente. | | | | | | | | | | | | |
| Talleres de autocuidado | | | | | | | | | | | | |
| Vacaciones Recreativas y Científicas | | | | | | | | | | | | |
| Feria de Bienestar. | | | | | | | | | | | | |
| Cursos de Formación Cultural y Deportiva | | | | | | | | | | | | |
| Talleres sobre el manejo de emociones | | | | | | | | | | | | |
| Semana Cultural y Deportiva | | | | | | | | | | | | |
| Socialización Política de Integridad y Buen Gobierno | | | | | | | | | | | | |
| Campaña de Atención y Trato Digno | | | | | | | | | | | | |
| Socialización Plan de Gobierno "2024-2028" | | | | | | | | | | | | |
| Pausas Activas | | | | | | | | | | | | |
| Feria del Libro Fissmar | | | | | | | | | | | | |
| Socialización programa del pre pensionados | | | | | | | | | | | | |
| Escuela de Padres Unimagdalena | | | | | | | | | | | | |

10 RECURSOS

La Universidad asignará los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para garantizar la realización de las actividades y para la ejecución de los programas. Además, las herramientas y recursos digitales disponibles para el desarrollo de cada una de las actividades propuestas.

La asignación de los beneficios económicos estará sujeta a la disponibilidad presupuestal con la que se cuente. Se dará prelación en la asignación de recursos a los empleados de la Universidad.

Las actividades de bienestar, estímulos e incentivos deben estar apoyadas no solo con los recursos financieros de la Universidad, sino además con la colaboración de la empresa privada, para asegurar que un mayor número de programas se implementen y beneficien a los servidores públicos.

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponde a la Dirección de Talento Humano con el acompañamiento de la Dirección de Bienestar Universitario, realizar el seguimiento y evaluación del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos, para lo cual se basará en:

- a) Los informes que se soliciten a la Dirección de Bienestar Universitario, sobre la participación de los empleados públicos administrativos y docentes y sus familias en las distintas actividades culturales, recreativas y deportivas, que redunden en la salud física y mental de los mismos.
- b) El cumplimiento se evaluará a través de los siguientes indicadores:

| Indicador | Fórmula | Meta |
|--|--|------|
| Eficacia del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}}$ | 60% |
| Cobertura en las Actividades del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores públicos participantes}}{\text{Total de servidores públicos}}$ | 60% |



**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GRUPO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**



AÚN+
incluyente
e innovadora
PERIODO 20.24