



SISTEMA DE ESTÍMULOS:

PROGRAMA DE BIENESTAR
SOCIAL LABORAL Y
PROGRAMA DE INCENTIVOS

2017



Una universidad + incluyente e innovadora

PERIODO 2016 - 2020

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| CAPÍTULO I. GENERALIDADES | 4 |
| 1. JUSTIFICACIÓN | 4 |
| 2. OBJETIVOS | 4 |
| 3. BENEFICIARIOS | 4 |
| 4. RESPONSABLES | 5 |
| 5. OBLIGACIONES | 5 |
| 6. ENTIDADES DE APOYO..... | 5 |
| CAPÍTULO II. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL | 6 |
| 7. PRESENTACIÓN | 6 |
| 8. OBJETIVOS | 6 |
| 9. EJES DE INTERVENCIÓN..... | 6 |
| CAPÍTULO III. PROGRAMA DE INCENTIVOS | 9 |
| 10. PRESENTACIÓN | 9 |
| 11. OBJETIVOS | 10 |
| 12. CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS..... | 10 |
| 13. INCENTIVOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO | 10 |
| 14. INCENTIVOS PARA EL PERSONAL DOCENTE..... | 11 |
| CAPÍTULO IV. CRONOGRAMA, CONSULTA, RECURSOS Y SEGUIMIENTO ... | 11 |
| 15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 11 |
| 16. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN..... | 13 |
| 17. RECURSOS | 13 |
| 18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS | 14 |

INTRODUCCIÓN

La Universidad del Magdalena con el ánimo de motivar a sus servidores para que cumplan los objetivos trazados, de conformidad con las estrategias relacionadas con Talento Humano, diseñó el Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos, cuyo objeto es contribuir a elevar el nivel de vida de los empleados públicos docentes y administrativos a través de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, que incentiven el mejor desempeño en el ejercicio de sus funciones y en consecuencia, aumente la productividad institucional.

Las Direcciones de Talento Humano y Bienestar Universitario presentan el Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos encaminado a la sostenibilidad y potencialización de los empleados públicos docentes y administrativos, con el fin de generar el conocimiento que requiere la organización y propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación y seguridad laboral en la Universidad, para fortalecer la estrategia de posicionamiento y calidad académica, investigativa y de extensión.

Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos para la vigencia 2017, 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.

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

1. 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 Desarrollo de la Institución, 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 mayor compromiso y mejor desempeño laboral.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Promover el bienestar y desempeño óptimo de los empleados públicos docentes y administrativos para aumentar el desarrollo personal, el sentido de pertenencia institucional y el mejoramiento de la productividad en cada uno de los empleos y dependencias.

2.2. Objetivos Específicos

- Motivar el sentido de pertenencia e identificación de los intereses de los empleados públicos docentes y administrativos con los objetivos y misión de la Universidad.
- 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.

3. 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, economía, 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.

3.1. 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, entendiéndose por éste al

cónyuge o compañero(a) permanente, los padres y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependen económicamente del funcionario.

3.2. Beneficiarios de las actividades de Estímulos e Incentivos

Los empleados y públicos administrativos y docentes de la Universidad que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo, son quienes recibirán estímulos y beneficios.

4. RESPONSABLES

El Sistema de Estímulos, sus programas y las acciones destinadas a motivar, exaltar y poner como ejemplo digno de emular y superar, en una sana y cooperativa competencia entre los servidores de la Universidad, serán coordinados, orientados y ejecutados por la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario.

5. OBLIGACIONES

5.1. Obligaciones de los Empleados Públicos Administrativos y Docentes

- Asistir y participar a 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 programa.
- Identificar las necesidades presentes en el puesto de trabajo que permitan evaluar y realizar el seguimiento del programa.

5.2. Obligaciones de la Universidad

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

6. ENTIDADES DE APOYO

Las Direcciones de Talento Humano y 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.

CAPÍTULO II. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

7. 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, así como el de su familia, incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y, está orientado a garantizar el desarrollo integral de los servidores y, por consiguiente, de la Universidad.

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

8. OBJETIVOS

8.1. 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.

8.2. 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, así como 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 e identidad.
- Propiciar una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar en los aspectos educativo, vivienda, recreativo, deportivo y cultural.

9. EJES DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social Laboral 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.

9.1. Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, 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, el ocio y el descanso, conducentes a mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar de la comunidad universitaria. La Universidad programa y realiza, a través de la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario, actividades lúdicas, recreativas, ecológicas y deportivas para los funcionarios 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:

- Tardes deportivas
- Torneos interdisciplinas deportivas
- Escuelas de formación deportiva infantil
- Caminatas ecológicas
- Vacaciones recreativas
- Feria del dulce
- Jueves de bienestar
- Viernes culturales
- Tardes de cine
- Semana cultural

b) Artísticos y culturales. Organización y ejecución de actividades de integración sociales y culturales, tales como:

- Día de la mujer
- Día del hombre
- Día de la secretaria
- Día del trabajo
- Día de la madre
- Aniversario institucional
- Día del padre
- Día del servidor público
- Día de los niños
- Día del compartir (amor y amistad)
- Día del Halloween
- Novena de aguinaldos
- Integración universitaria (fin de año)
- Felicitaciones cumpleaños de los servidores públicos
- Día de las profesiones
- Disposición de espacios de intercambio entre los servidores públicos y las entidades promotoras de seguridad social y financieras con que cuenta la Universidad

c) Promoción y prevención de la salud. La salud laboral de los empleados, es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes de bienestar; por tal razón, se trabajará en conjunto con el Grupo Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. El objeto de ello es incluir actividades que promuevan hábitos de vida saludables que prevengan enfermedades y fortalezcan la salud de cada uno de los servidores de la

Universidad y promover una cultura de autocuidado. Para lo cual se realizan actividades como:

- Jornadas de vacunación
 - Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro
 - Jornadas de promoción y prevención
 - Día del no tabaco
 - Semana de hábitos y estilos de vida saludables
 - Club de paciente crónicos
 - Pausas activas
 - Actividades de gimnasia laboral
- d) Capacitación informal en artes o artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar 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 ofrecidos 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.

9.2. 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

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- **Medición del Clima Laboral.** Con el fin de articular los programas diseñados para que la calidad de vida laboral del servidor público Unimagdalena sea un elemento satisfactorio y motivador, se requiere instituir un sistema de intervención para todas las unidades, que permita conocer y establecer el grado de satisfacción de los funcionarios con su ambiente laboral.
- **Adaptación al Cambio Organizacional.** El entorno cambia y las instituciones deben ir ajustándose a nuevas reglas como la integración de esfuerzos, el beneficio compartido, el trabajo en equipo, la permanente disposición a aprender y a cambiar, las organizaciones con desempeños por procesos, el aplanamiento de las estructuras organizacionales, la disminución de los niveles jerárquicos y de punto de control, la ruptura de barreras, la necesidad de comunicación, la autogestión y el autodesarrollo como pilares que generan cambios constantes. Por ello, estos cambios organizacionales deben ser monitoreados, no deben dejarse al azar ni a la inercia de la costumbre, menos de la improvisación, deben planificarse adecuadamente por los responsables de liderarlos.
- **Desvinculación Laboral Asistida** (preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio). Desarrollo de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la

institución, con el fin de favorecer la adaptación del funcionario a su nuevo rol, su familia y su entorno social.

- **Identificación e intervención de la cultura organizacional.** Es necesario crear una cultura que maneje los elementos con los cuales los empleados puedan sentirse identificados, planteando estrategias para su fortalecimiento, ya que la cultura organizacional es construida no solo por la Institución sino por los intercambios e interacciones que los servidores de la misma realizan. Sus actuaciones deben ir en pro de la eficiencia, eficacia y efectividad de su labor; a su vez, la organización debe velar por el bienestar, el cumplimiento y la satisfacción de las necesidades del personal que en ella labora.
- **Fortalecimiento del trabajo en equipo.** Uno de los aspectos más valorados en los servidores es, sin duda, la capacidad para trabajar en equipo, puesto que toda la Universidad requiere el trabajo compartido entre sus miembros, con el fin de alcanzar altos índices de calidad y, por supuesto, cumplir con sus objetivos.
- **Programas de liderazgo.** El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.
- **Programa de resolución de conflictos o manejo de relaciones laborales.** La resolución funcional de conflictos es una de las destrezas más utilizadas en la mantención de un buen clima laboral y en las relaciones interpersonales en una organización en general. Esta actividad busca entregar la técnica y a la vez las competencias organizativas, grupales e individuales, especialmente en personas con responsabilidades sobre grupos humanos. Cualquiera sea la causa de un clima laboral deteriorado, la resolución de conflictos será una de las herramientas de mejoramiento más poderosas. Además, la Universidad tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral como mecanismo para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones laborales.
- **Programa de solidaridad y acompañamiento institucional a situaciones de condolencia y fechas de interés colectivo.**

Así mismo, y con el fin de concientizar a los funcionarios de la Universidad, en determinados temas, así como contribuir a la toma de conciencia para la práctica de principios y valores al interior de la Institución, se desarrollarán actividades de sensibilización y socialización como:

- Jornada pedagógica Día del servidor público
- Jornada de sensibilización en valores
- Jornada de socialización del Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad.

CAPÍTULO III. PROGRAMA DE INCENTIVOS

10. PRESENTACIÓN

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

11. OBJETIVOS

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 creen conductas y costumbres de eficaz productividad y, dedicación al cumplimiento de la misión y objetivos de la Universidad.

Objetivos Específicos

- Motivar el interés, satisfacción y deseo de un desempeño laboral óptimo en beneficio 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

12. 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:

- 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.

13. 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.

14. 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:

- Maestro Insigne.
- Medalla al Mérito y la Excelencia Unimagdalena.
- Diploma al Mérito y la Excelencia Unimagdalena.

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.

CAPÍTULO IV. CRONOGRAMA, CONSULTA, RECURSOS Y SEGUIMIENTO

15. 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 SISTEMA DE ESTIMULOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2017 | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ACTIVIDAD | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Felicitaciones Cumpleaños de servidores públicos | | | | | | | | | | | | |
| Charla sobre la prevención de riesgo cardiovascular | | | | | | | | | | | | |
| Campañas de detección de factores de riesgo | | | | | | | | | | | | |
| Jornada de toma de perfil lipídico, glicemia, creatinina en mayores de 50 años | | | | | | | | | | | | |
| Creación del Club de Pacientes Crónicos | | | | | | | | | | | | |
| Semana de Estilos de vida saludable | | | | | | | | | | | | |
| Jornadas de Vacunación | | | | | | | | | | | | |
| Medicina Preventiva y Consulta Médica | | | | | | | | | | | | |
| Atención en Enfermería | | | | | | | | | | | | |
| Sistema de Vigilancia Osteomuscular | | | | | | | | | | | | |
| Charla sobre Hábitos de estilo de Vida Saludable | | | | | | | | | | | | |
| Charlas de sensibilización y prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas | | | | | | | | | | | | |
| Charla de sensibilización y biodecodificación del dolor | | | | | | | | | | | | |
| Jornadas de educación y atención en salud oral | | | | | | | | | | | | |
| Participación en Carnavales (comparsas). | | | | | | | | | | | | |
| Día de la Mujer. | | | | | | | | | | | | |
| Día del Hombre | | | | | | | | | | | | |
| Día de la Secretaria. | | | | | | | | | | | | |
| Día de los Niños. | | | | | | | | | | | | |
| Día del Trabajo. | | | | | | | | | | | | |
| Día de la Madre. | | | | | | | | | | | | |
| Día del Padre. | | | | | | | | | | | | |
| Día del Servidor Público. | | | | | | | | | | | | |
| Día del Maestro. | | | | | | | | | | | | |
| Día de Amor y Amistad. | | | | | | | | | | | | |
| Participación en Fiestas del Mar (comparsas). | | | | | | | | | | | | |
| Aniversario Institucional. | | | | | | | | | | | | |
| Reconocimiento por tiempo de servicio. | | | | | | | | | | | | |

| ACTIVIDADES SISTEMA DE ESTIMULOS: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y PROGRAMA DE INCENTIVOS AÑO 2017 | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ACTIVIDAD | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Visitas de asesorías entidades promotoras de seguridad social y financieras | | | | | | | | | | | | |
| Novena de Aguinaldos. | | | | | | | | | | | | |
| Encuentro de Pensionados | | | | | | | | | | | | |
| Día de la Familia | | | | | | | | | | | | |
| Celebración de Eucaristía (Pastoral Universitaria). | | | | | | | | | | | | |
| Encuentro Institucional Docente. | | | | | | | | | | | | |
| Caminatas Ecológicas. | | | | | | | | | | | | |
| Vacaciones Recreativas. | | | | | | | | | | | | |
| Jueves de Bienestar. | | | | | | | | | | | | |
| Práctica de deportes | | | | | | | | | | | | |
| Rumba Terapia. | | | | | | | | | | | | |
| Caminata Universitaria. | | | | | | | | | | | | |
| Festival de Juegos Tradicionales. | | | | | | | | | | | | |
| Ciclo Ruta Unimagdalena. | | | | | | | | | | | | |
| Semana Cultural. | | | | | | | | | | | | |
| Unimagdalena tiene Talento. | | | | | | | | | | | | |
| Talleres de Escritura, Literatura. | | | | | | | | | | | | |
| Talleres de Teatro, Coro, Música. | | | | | | | | | | | | |
| Tarde de Cine. | | | | | | | | | | | | |
| Atención del Pre-pensionado | | | | | | | | | | | | |
| Estrategias para fomentar una cultura del ahorro. | | | | | | | | | | | | |
| Taller de relaciones interpersonales, autoestima y crecimiento personal | | | | | | | | | | | | |
| Jornada de divulgación de programas y beneficios de los trabajadores. | | | | | | | | | | | | |
| Medición Clima Laboral | | | | | | | | | | | | |

16. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN

Los mecanismos de consulta y difusión del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos, se harán a través de la página Web de la Universidad del Magdalena.

17. RECURSOS

La Universidad asignará los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para

garantizar la realización de las actividades y los programas.

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 sólo con los recursos financieros de la Universidad, sino además con colaboración de la empresa privada, para asegurar que un mayor número de funcionarios, y sus hijos se beneficien de estos programas.

18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

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) Los resultados de la evaluación realizada por la Dirección de Talento Humano a los beneficiarios del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos, la cual medirá el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los empleados y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Sistema de Estímulos.
- c) 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 | N° de actividades realizadas/N° de actividades programadas | 60% |
| Cobertura en las Actividades del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos | N° de servidores públicos participantes/Total de servidores públicos | 60% |

Los resultados del seguimiento y evaluación del Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar Social Laboral y Programa de Incentivos serán presentados por la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Universitario al Consejo de Planeación, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al Sistema.



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



Una universidad
+ incluyente e innovadora
PERIODO 2016-2020

