PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

ALCALDÍA DE TENJO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 5
   a) Humanización del trabajo: 5
   b) Equidad y justica: 5
   c) Sinergia: 5
   d) Objetividad y transparencia: 6
   e) Coherencia: 6
   f) Articulación: 6

2. MARCO NORMATIVO 6
   a) Ley 489 de 1998: 6
   b) Decreto Nacional 1567 de 1998: 6
   c) Ley 734 del 2002: 7
   d) Ley 909 de 2004: 7
   e) Decreto Nacional 1227 de 2005: 7
   f) Decreto Nacional 1083 de 2015: 7
   g) Ley 1857 de 2017: 8
   h) Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018: 8
   i) Ley 1960 de 2019: 8
   j) Matriz de autodiagnóstico de talento humano (MIPG). 8

3. LINEAMIENTOS GENERALES 9
   a) Sistema de Estímulos para Empleados del Estado: 9
   b) Bienestar: 9

c) Incentivos:.....9
d) Programa de Bienestar Social:.....9
e) Programa de Estímulos:.....9
f) Bienestar Social:.....9
g) Beneficiarios:.....10
h) El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende:.....10
i) Actividades de Bienestar:.....10
j) Calidad de vida laboral:.....11
k) Programa de Incentivos:.....11
l) Reconocimientos e Incentivos:.....11
m) Pecuniario (monetarios):.....12
n) No Pecuniarios (no monetarios):.....12
o) Planes de Incentivos:.....13
p) Organizaciones saludables:.....13

4. OBJETIVO GENERAL.....16
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....16
6. BENEFICIARIOS.....17
7. RESPONSABLE.....17
8. EJES DE DESARROLLO.....18
9. PRESUPUESTO DEL PLAN.....20
10. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....21

a) Nivel de Cobertura: 21
b) Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: 21
c) Nivel de impacto:.....21

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo ha concentrado todos sus esfuerzos y dedicación en la creación e implementación de un plan ofrecido a los colaboradores a través del mejoramiento de la salud física, mental y el balance entre la vida familiar y laboral que logre contribuir al buen desarrollo de actividades bajo un entorno acogedor y comprometido, con el fin de generar motivación, mejorar el desempeño y estimular el reconocimiento laboral.

Por lo anterior, para el Instituto es de vital importancia generar ambientes de trabajo bajo condiciones que favorezcan la vocación, el desarrollo de la creatividad y la innovación, el trabajo en equipo, la participación de sus funcionarios y prácticas de identidad institucional, y de esta manera, reconocer, recompensar y estimular los empleados de la entidad quienes con altos niveles de excelencia y gran desempeño favorecen al clima laboral, la imagen institucional y la satisfacción del usuario.

Los incentivos de este plan son elementos o instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea ésta de orden colectivo, político-institucional o de carácter individual, y están apoyados en los siguientes principios:

a) **Humanización del trabajo:** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de crecimiento en las múltiples dimensiones del empleado: cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, y así desarrollar sus potencialidades las cuales mejoran al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

b) **Equidad y justica:** El sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

c) **Sinergia:** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado;

más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

d) **Objetividad y transparencia:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del plan de incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

e) **Coherencia:** Este principio busca que la entidad desarrolle efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos.

f) **Articulación:** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que mejoren su calidad de vida.

2. MARCO NORMATIVO

La Dirección del instituto adoptará anualmente el Plan Institucional de Estímulos de acuerdo a lo establecido a las normas, y este 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 las Leyes que rijan esta materia.

a) **Ley 489 de 1998:** el artículo 26º establece “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

b) **Decreto Nacional 1567 de 1998:** el artículo 19º, establece: “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".

c) **Ley 734 del 2002:** el artículo 33, numerales 4 y 5, establecen como derecho de los Servidores Públicos: "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" y "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes".

d) **Ley 909 de 2004:** el Parágrafo del artículo 36, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, establece: "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".

e) **Decreto Nacional 1227 de 2005:** el artículo 76 establece que "Los planes de estímulos e incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

f) **Decreto Nacional 1083 de 2015:** el artículo 2.2.10.1 establece que "Programas de estímulos. 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 ". El artículo 2.2.10.7, del precitado Decreto, establece: "Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto- ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener

niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

g) **Ley 1857 de 2017:** "Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

h) **Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018:** "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

i) **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) "Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

j) Matriz de autodiagnóstico de talento humano (MIPG).

3. LINEAMIENTOS GENERALES

a) **Sistema de Estímulos para Empleados del Estado:** 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. El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes: programas de bienestar social y programas de incentivos.

b) **Bienestar:** El bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona (protección, afecto, entendimiento, participación, formas de hacer, ser, tener, estar) y no solo en el lugar de trabajo.

c) **Incentivos:** Son estrategias que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores y en su comportamiento laboral, lo cual se ve reflejado en la obtención de mejores resultados.

d) **Programa de Bienestar Social:** Busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad.

e) **Programa de Estímulos:** 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.

f) **Bienestar Social:** Proceso permanente orientado 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 como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la

cual labora.

g) **Beneficiarios:** Serán beneficiarios de los programas de bienestar, que se ejecutarán con recursos propios de la entidad, los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal y su grupo familiar, definido éste último conforme a la normatividad vigente.

h) **El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende:** La protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral: es decir cada año, las entidades deben elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención (DAFP).

i) **Actividades de Bienestar:** 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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y 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.
- 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.

j) **Calidad de vida laboral:** La organización debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral al estar asociado a la eficiencia y a los resultados de gestión, mediante la siguiente implementación:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.
- «El Decreto 1227 de 2005, art. 75. Parágrafo: el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.»

k) **Programa de Incentivos:** Un adecuado programa de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público. Buscan reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal e individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución de las metas de la entidad.

l) **Reconocimientos e Incentivos:** Son las actitudes y comportamientos reflejados en la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea produzca de manera

inmediata), o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento con impacto a la hoja de vida). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

m) **Pecuniario (monetarios):** Aun cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del reconocimiento en dinero, lo cierto es que dentro del sector público colombiano se han reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual.

Es muy importante que, al premiar a los mejores equipos de trabajo, ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada integrante en aquellos aspectos de un proyecto en los que es especialmente competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la innovación y creatividad, la adecuada coordinación de esfuerzos y la calidad técnica de los resultados. En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo.

n) **No Pecuniarios (no monetarios):** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

o) **Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

p) **Organizaciones saludables:** Se ha observado que en los últimos años las empresas han optado por un nuevo concepto llamado: “organizaciones saludables" el cual ha sido incluido en empresas en donde buscan mejorar la calidad de vida y la productividad de sus empleados.

La Organización Mundial de la Salud- OMS define como un entorno de trabajo saludable “como un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.”

Es por ello que los planes de bienestar han realizado un enfoque hacia un bienestar físico, mental y social el cual busca eficacia, eficiencia y una mayor productividad es de ahí que se desprende el concepto de organizaciones saludables el cual se define como: “Las organizaciones saludables son aquellas donde la estructura, los procesos, el liderazgo y las personas (con sus componentes cognitivos, afectivos, emocionales y trascendente) mantienen o aumentan el bienestar físico, psicológico individual o grupal y no solo previenen la enfermedad, contribuyendo al logro de la estrategia, creando valor para las partes involucradas y esperanza para la humanidad” (Ospina 2012).

Para llegar a tener organizaciones saludables, se han planteado 5 dimensiones:

- Los atributos generales de la organización (valores, creencias, prácticas y políticas)
- El Clima organizacional
- El diseño del trabajo
- El ajuste psicológico al trabajo (impacto que ejercen ciertos factores institucionales sobre la salud y la calidad de vida laboral) (Navarro, Pinazo, Perdiguero, & Reche, 2008). Estas dimensiones revelan los pasos de cómo alcanzar una organización saludable, al cual tiene como objetivo mejorar el bienestar de las personas en su entorno laboral.
- El análisis del futuro del trabajo en términos de equidad y desarrollo de carrera.

Así mismo, cabe resaltar que las organizaciones saludables no sólo buscan el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales (Rico Pantín, 2017)

Características de las Organizaciones Saludables. Manríquez González (2008) menciona las siguientes características:

- Los objetivos organizacionales son ampliamente compartidos por los miembros y las tareas son consistentes encaminada al logro de esos objetivos.
- Hay un excelente clima de trabajo en equipo y se comparte la responsabilidad.
- Se prioriza la participación y la transparencia de las relaciones laborales.
- El personal se siente libre para expresar sus conocimientos en momentos de crisis, esperan siempre que los problemas sean atendidos de forma optimista.
- La clara definición de roles permite una óptima solución de problemas.
- Es normal que los empleados estén felices y reflejan una situación de equilibrio emocional y laboral.

- Los puntos de toma de decisiones están determinados por factores tales como sentido de responsabilidad, desarrollo de talento, competencias, etc.
- Es importante tener en cuenta la opinión y punto de vista de todos, para la consecución de los objetivos, independientemente del cargo que ocupan.
- La competencia de equipos se realiza de forma sana para todo el personal con el objetivo de mejorar, superarse y obtener resultados satisfactorios.
- Realizar la tarea cotidiana en el trabajo implica un nivel de aprendizaje de forma continua acompañada de una retroalimentación orienta a la mejora. Se logra ver a nivel general la posibilidad que tiene el personal para desarrollarse y potenciarse continuamente.
- Estas características nos pueden ayudar a identificar como las organizaciones saludables generan un ambiente propicio para las empresas y sus empleados.
- Poniendo en marcha estos procesos, la organización entrará en un ciclo de mejora continua que permitirá medir el avance de la organización en su gestión de la conciliación.



4. OBJETIVO GENERAL

Otorgar reconocimientos a los servidores públicos quienes, por el buen desempeño, propician una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos, principios, visión y misión institucional.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar condiciones favorables de trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos de tipo personal, profesional e institucional.
- Motivar a los trabajadores para que sean más eficaces y obtengan excelentes resultados, con mayor calidad y generando un menor coste a la compañía.
- Reconocer los trabajadores quienes bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del instituto Municipal aumentan la productividad y fortalecen el clima laboral.
- Premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Estímulos, que se ejecuten con recursos propios de la entidad, los servidores públicos de la planta de personal del Instituto Municipal de Cultural y Turismo de Tenjo, independientemente de su forma de vinculación y su grupo familiar, definido éste último conforme al parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2, del decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del decreto 051 de 2018 que establece «Para los efectos de este artículo se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor».

A su vez mediante Sentencia T-070/15 La Honorable Corte Constitucional evoluciona el concepto de familia en Colombia y entendiéndose por ella: (…) «aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad, y que se caracteriza por la unidad de vida o de destino que liga íntimamente a sus integrantes más próximos».

Parágrafo: La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el servidor público y verificada en la versión actualiza de la Ficha Técnica Grupo Familiar, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

7. RESPONSABLE

La Dirección y el equipo de Gestión de Talento Humano tiene la responsabilidad de diseñar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades y acciones contempladas dentro del Plan Institucional de Estímulos.

8. EJES DE DESARROLLO

El Plan Institucional de Estímulos agrupa los lineamientos establecidos en las normas relacionadas con el Bienestar de los funcionarios, identifica y establece unidades de criterio para la planeación y organización de las actividades diseñadas, para el beneficio directo del funcionario y su grupo familiar; con el establecimiento de la política, el marco conceptual y los objetivos.

Este programa define cinco (5) ejes mediante los cuales se desarrollarán las actividades de sus programas de bienestar, lo que impactará de forma positiva en la calidad de vida de los servidores públicos y en el desempeño de su rol diario.

EJE	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
1. EJE PSICOSOCIAL	**Factores Psicosociales**	Eventos deportivos y recreativos
		Eventos artísticos y culturales
		Capacitaciones en artes y artesanías
		Teletrabajo o trabajo virtual en casa
		Bienestar espiritual
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Día de la familia
		Día de la niñez y la recreación
		Promoción y uso de la sala de lactancia
	Calidad de vida laboral	Día Nacional del servidor público
		Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
		Programa de Incentivos - reconocimiento al buen desempeño
		Celebración de cumpleaños
		Entorno laboral saludable

		Promoción del uso de la bicicleta
2. SALUD MENTAL		Acompañamiento e Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
		Estrategias de trabajo bajo presión
		Prevención del sedentarismo (Actividades deportivas)
3. CONVIVENCIA SOCIAL	**Inclusión, diversidad, equidad y representatividad**	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.
		Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
		Creación de cultura inclusiva
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder	Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder.
		Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder
4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	**Coordinación Interinstitucional**	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar	Crear el Banco de Experiencias de éxito en materia de bienestar social.
		Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar social

		Contemplar contar con Gestores de Felicidad, y realizar reconocimiento social a los mejores dentro de los grupos de trabajo a través de la calificación obtenida en el desempeño.
5. TRANSVERSAL	**Transformación digital**	Creación De La Cultura Digital Para El Bienestar.
		Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales.

9. PRESUPUESTO DEL PLAN

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo cuenta con el rubro presupuestal, el cual tiene asignado para la vigencia 2025, un valor de Nueve Millones Doscientos Mil pesos m/cte. ($9.200.000).

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de Estímulos, vigencia 2025. De igual manera, se podrá agotar el presupuesto de acuerdo a las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el Plan, así mismo, las actividades inmersas en el mismo, pueden ser sustituidas o modificadas en concordancia con las necesidades de la institución, sin tener que cambiar el documento inicial.

10. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se hará seguimiento periódico semestral de lo ejecutado, permitiendo conocer el número de servidores públicos beneficiados con las actividades ejecutadas. De igual manera permite obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados durante la vigencia. Se tendrá en cuenta los siguientes niveles:

a) **Nivel de Cobertura:** actividades desarrolladas

b) **Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso:** efectividad de las actividades

c) **Nivel de impacto:** evaluación de los resultados que permitan tener espacios de mejora y fortalecimiento.

Dado en Tenjo, Cundinamarca el 30 de enero de 2025.

DIANA CAROLINA ROJAS GUTIÉRREZ
DIRECTORA GENERAL DEL
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

Elaboró- aprobó y proyectó: Diana Carolina Rojas Gutiérrez