Igualdad

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad

INSOR

Instituto Nacional para Sordos

Gustavo Francisco Petro Urrego
Presidente de la República

Francia Márquez Mina
Vicepresidenta de la República

INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS - INSOR

Geovani Andrés Meléndres Guerrero
Director General

Adriana Margarita Urbina
Secretaria General

Diego Armando López Cely
Subdirector de Promoción y Desarrollo

Luz Mary López Franco
Subdirectora de Gestión Educativa

Carolina Ramos Castellanos
Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Sistemas

Estefanía Pisciotti Blanco
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

José Fernando Duque Gallego
Asesor de la Dirección General

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Contenido

1. OBJETIVO. 4
1.1 Objetivos Específicos 5
2. ALCANCE. 5
3. ANÁLISIS NORMATIVO 6
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR 2026 8
5. EJES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR 13
5.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL 13
5.2 EJE 2: SALUD MENTAL 13
5.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 14
5.4 EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL 14
5.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO 14
6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 14
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 18
7.1 Evaluación 18
7.2 Seguimiento 18
8. PROGRAMA DE INCENTIVOS 2026 19
8.1 Incentivos pecuniarios a otorgar 20
8.2 Requisitos para participar en el plan anual de incentivos 20
9. RECURSOS 21

Carrera 89ª # 64C-30 Álamos Zona Industrial, Bogotá D.C
contacto@insor.gov.co
Tel: (601) 439 12 21
www.insor.gov.co

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional para Sordos (INSOR) reconoce que el talento humano es el pilar fundamental para el cumplimiento de su misión. Por ello, la gestión activa del bienestar y la motivación de sus servidores públicos son ejes cruciales de su estrategia institucional.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 es una hoja de ruta estratégica, formulada con el propósito de fortalecer la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de los funcionarios. Su objetivo primordial es construir y mantener ambientes de trabajo que sean saludables, colaborativos y altamente productivos, incorporando estrategias clave como la promoción de la salud, el reconocimiento y el desarrollo de la cultura organizacional.

Este Plan se fundamenta en una evaluación rigurosa de las necesidades institucionales. Su formulación se nutrió de la participación activa de los servidores públicos a través de la encuesta aplicada en la vigencia 2025, así como de los resultados cruciales de la evaluación de riesgos psicosociales realizada en el mismo periodo. Este enfoque basado en datos permite que las acciones de bienestar sean específicas, pertinentes y de alto impacto, promoviendo un entorno laboral favorable para los funcionarios y sus familias.

De esta manera, el INSOR reafirma su compromiso con el servicio público íntegro y de valor. El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 atiende los retos derivados de los cambios del entorno, se alinea con las políticas del Gobierno Nacional y el Plan de Desarrollo, y se articula como una herramienta esencial de la Gestión de Talento Humano para elevar los niveles de satisfacción, eficacia y el sentido de pertenencia de todos los funcionarios con la entidad.

1. OBJETIVO.

Proporcionar a los funcionarios del Instituto Nacional para Sordos – INSOR y a sus familias un entorno laboral que promueva de manera integral su calidad de vida, mediante acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar físico, emocional y social. Este propósito busca generar impactos positivos en las relaciones interpersonales, la productividad, la motivación y la armonía familiar, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y

profesional, la construcción de ambientes de trabajo saludables y la consolidación de vínculos solidarios y colaborativos dentro de la institución. Asimismo, se busca que estas estrategias contribuyan a un mayor sentido de pertenencia, satisfacción laboral y compromiso con el cumplimiento de la misión institucional.

1.1 Objetivos Específicos

❖ Optimizar la salud integral de los servidores públicos y sus familias mediante la intervención de los factores de riesgo psicosocial y la implementación de acciones de promoción y prevención en ámbitos físicos, emocionales, recreativos y sociales.

❖ Fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia institucional, promoviendo la apropiación de los valores INSOR y generando condiciones que favorezcan la creatividad, la iniciativa y la participación activa de los servidores públicos.

❖ Mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores, mediante la intervención de los resultados del clima organizacional y la implementación de estrategias de salario emocional que impacten positivamente en la motivación y las relaciones interpersonales.

❖ Reconocer y estimular el desempeño sobresaliente de los servidores públicos, al tiempo que se brinda acompañamiento y preparación a los funcionarios próximos al retiro, facilitando la construcción de su proyecto de vida post-laboral.

❖ Establecer herramientas metodológicas que garanticen la participación activa de todas las dependencias, el seguimiento continuo y la evaluación de la efectividad de las acciones del Plan, asegurando su mejora continua y sostenibilidad

2. ALCANCE.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 está segmentado en dos alcances de beneficiarios, conforme a la normatividad vigente:

1. Plan de Bienestar Social Laboral

Serán beneficiarios de los programas de Bienestar Social Laboral todos los servidores públicos del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, independientemente de su tipo de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales).

Así mismo, se incluye a sus grupos familiares, entendiéndose por estos: 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 (Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018).

2. Plan de Incentivos

Serán beneficiarias las servidoras y los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. La selección de los beneficiarios se realizará con el objetivo de reconocer a los mejores servidores de cada nivel jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial), basándose en la evaluación de desempeño laboral.

3. Participación General en Actividades Institucionales

Se garantiza la participación de todos los colaboradores del Instituto, sin importar su modalidad de vinculación, en las actividades institucionales de carácter obligatorio, tales como la planeación estratégica, la rendición de cuentas, el cierre de gestión, y todas aquellas desarrolladas en cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

3. ANÁLISIS NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". 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.
Ley 1010 de 2006	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
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.
Ley 1960 de 2019 - artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	"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".
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de

NORMA	DESCRIPCIÓN
2022	desconexión laboral
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". Establece 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
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. 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.
Decreto 1499 de 2017	Que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto 51 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". Artículo 4, en lo relativo a los beneficiarios del Plan de Bienestar Social.
Resolución 416 de 2016	"Por medio de la cual se establece la jornada laboral y de atención al público en el INSOR".
Resolución N° 181 de diciembre 21 de 2020 – INSOR.	Por el cual se crea el Comité de Estímulos e Incentivos del INSOR

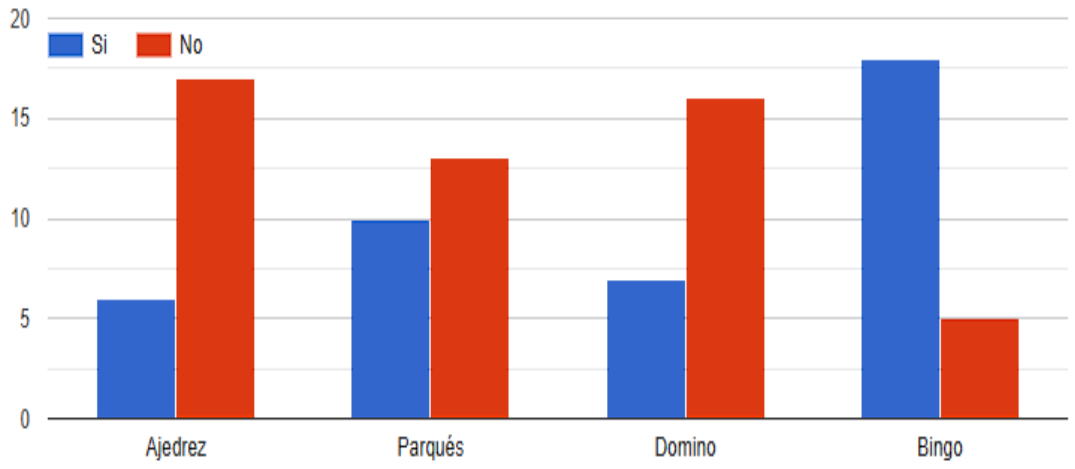
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR 2026

El plan de bienestar social e incentivos del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, se construyó a partir de los siguientes mecanismos e insumos:

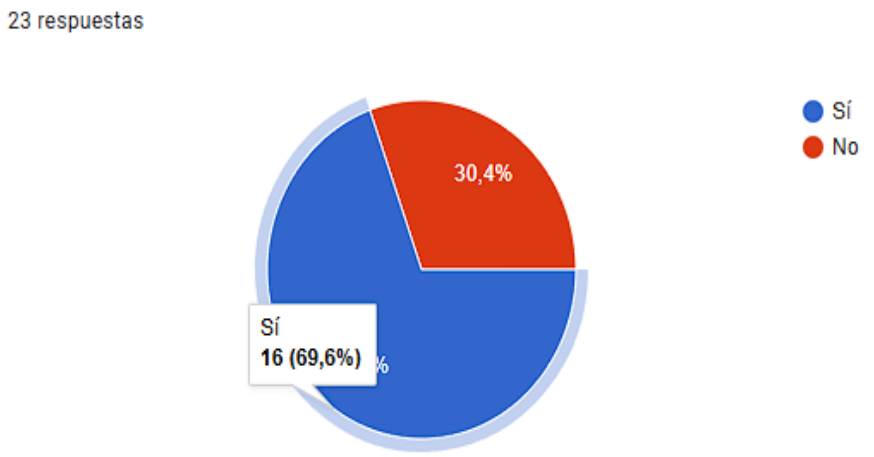
- Aplicación de la batería de riesgo psicosocial (octubre 2025).
- Diagnóstico talento humano MIPG
- Resultados FURAG
- Encuestas y evaluaciones de actividades realizadas a los funcionarios de la entidad.

Resultados:

¿LE GUSTARIA PARTICIPAR DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES?

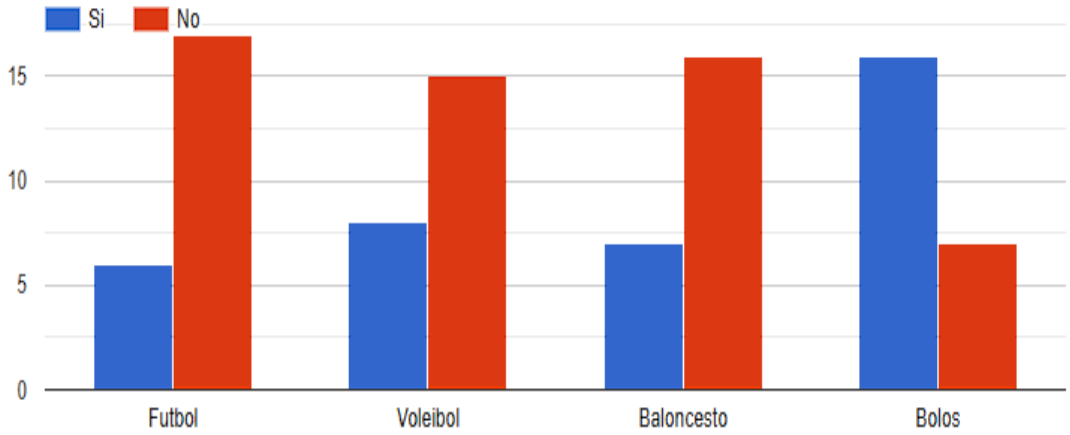


¿Tiene vivienda propia?

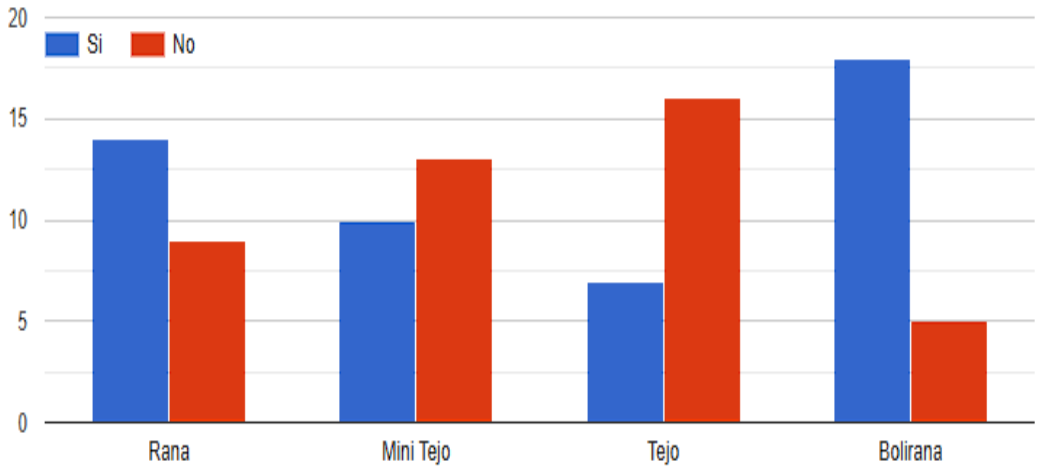


¿Le gusta Participar en las siguientes actividades?

- Deporte Colectivo:

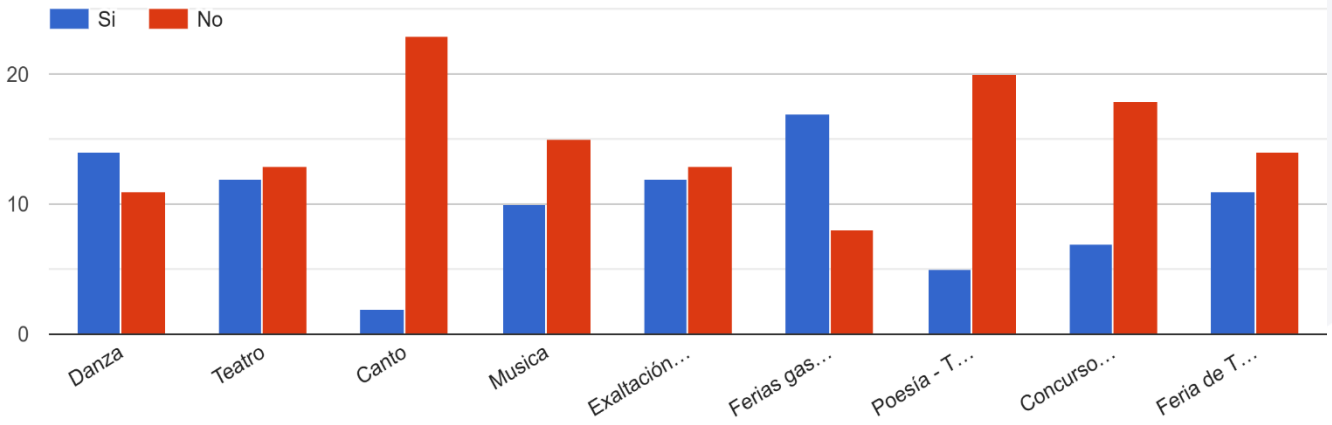


- Deportes y Actividades autóctonas

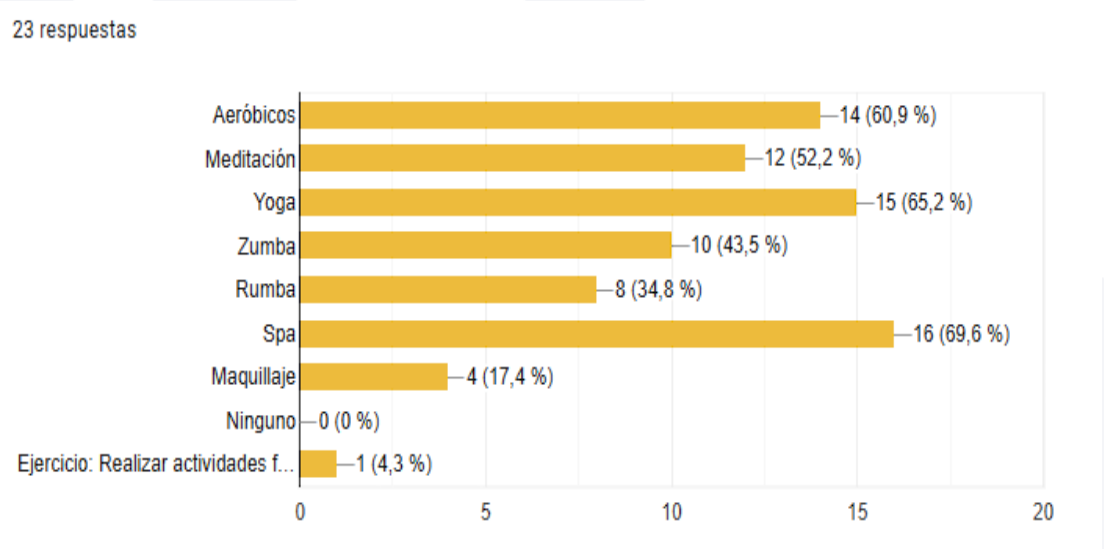


- Actividades Culturales

Actividades Culturales



- Actividades de Autocuidado



5. EJES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Nacional para Sordos – INSOR se estructura a partir de los cinco (5) ejes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales orientan la formulación de acciones integrales para el fortalecimiento del talento humano.

5.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje promueve condiciones que favorezcan el balance adecuado entre la vida personal, familiar y laboral, reconociendo los efectos que los cambios sociales, tecnológicos y organizacionales han generado en las dinámicas de trabajo. Incluye acciones para prevenir factores de riesgo psicosocial, fortalecer la calidad de vida laboral y apoyar la adaptación positiva frente a nuevas exigencias institucionales y del entorno.

El eje se desarrolla a través de los siguientes componentes centrales:

- **Factores psicosociales:** Identificación, evaluación y gestión de condiciones que puedan afectar el bienestar emocional y la salud mental en el trabajo.

- **Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral:** Estrategias que faciliten la conciliación de responsabilidades y favorezcan un adecuado manejo del tiempo.

- **Calidad de vida laboral:** Acciones orientadas a garantizar ambientes laborales saludables, seguros y motivadores, que promuevan satisfacción, compromiso y productividad.

5.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Orienta iniciativas encaminadas a fortalecer la salud mental de los servidores públicos mediante programas de promoción, prevención, intervención y acompañamiento psicosocial. Atiende los desafíos derivados de situaciones de estrés, cargas laborales,

cambios abruptos o crisis organizacionales, contribuyendo a un entorno laboral saludable, seguro y emocionalmente sostenible.

5.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje impulsa acciones institucionales que garanticen el respeto, la igualdad y la equidad en los entornos laborales. Aborda la prevención y atención de todas las formas de discriminación o violencia basadas en género, identidad, orientación sexual, discapacidad, etnia, religión u otras condiciones.

Promueve ambientes inclusivos y libres de discriminación, coherentes con los principios de derechos humanos y con la misión del INSOR en materia de inclusión de la población sorda.

5.4 EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL

Se orienta a fortalecer la capacidad de los servidores públicos para enfrentar los retos derivados de la transformación digital, fomentando el uso eficiente de tecnologías emergentes y herramientas digitales para la gestión del bienestar. Este eje facilita la innovación, mejora los procesos internos, optimiza la comunicación institucional y potencia la creación de entornos virtuales que apoyen el desarrollo profesional y el bienestar integral.

5.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Busca consolidar el sentido de pertenencia, el compromiso ético y la orientación al servicio en los servidores del INSOR. Este eje promueve los valores institucionales, la integridad, la transparencia y el fortalecimiento de la cultura organizacional, incentivando comportamientos alineados con los principios del Estado Social de Derecho y la misión institucional orientada al reconocimiento y garantía de derechos de la población sorda.

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la vigencia 2026, el Instituto Nacional para Sordos – INSOR ejecutará el conjunto de actividades definidas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos, orientadas al fortalecimiento integral del talento humano.

El seguimiento, control y verificación del cumplimiento de dichas actividades se realizará mediante un cronograma detallado consolidado en un archivo en Excel, el cual se incorpora como anexo a este plan. Este instrumento permitirá efectuar el monitoreo permanente de los avances, responsables, recursos y tiempos previstos, garantizando la trazabilidad y la adecuada gestión de cada una de las acciones programadas:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026													
Tematica	**Actividad**	**E**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Actividades Culturales	Danza									■			
	Poesía - Trovas									■			
	Actividades de artesanías										■		
	Feria Gastronómica										■		
Actividades Deportivas	Torneo Dominó			■									
	Bolos						■						
	Juegos de la Función Publica											■	
	Torneo de Bolirana o Rana					■							
Alianzas Institucionales	Promoción convenios y alianzas			■		■		■	■		■		
Diversidad e Inclusión	Curso Lengua de Señas					■	■	■					
Cierre de Gestión y Planeación estratégica	Servidores públicos											■	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026													
Tematica	**Actividad**	**E**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Equilibrio Psicosocial	Medición del Clima Laboral y/o Batería de Riesgo Psicosocial								■				
	Socialización de resultados de medición del Clima Laboral y/o Batería de Riesgo Psicosocial 2025			■									
Fechas Especiales	Conmemoración Aniversario INSOR							■					
	Conmemoración Día de Halloween										■		
	Conmemoración Dia de la familia		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Conmemoración Dia de la felicidad				■								
	Conmemoración Día De La Madre					■							
	Conmemoración Día de la Mujer			■									
	Conmemoración Día del Hombre				■								
	Conmemoración Día del niño				■								
	Conmemoración Día Del Padre							■					
	Conmemoración Día la diversidad étnica y cultural										■		
	Conmemoración del Dia Nacional del Servidor Público						■						
	Conmemoración Día De La Persona Sorda									■			
	Conmemoración Navidad												■
	Conmemoración Día De La Secretaria				■								
	Conmemoración Día de amor y amistad									■			
Feria de servicios	Promoción feria vivienda y crédito		■	■	■	■	■	■	■	■	■		
	Convenios y Alianzas		■	■	■	■	■	■	■	■	■		
	Servicios: recreación, deporte, educación		■	■	■	■	■	■	■	■	■		
	Promoción servicio de turismo		■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Programa retiro asistido	Programa de Prepensionados				■			■					

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026													
Tematica	**Actividad**	**E**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Promoción y Campañas de Difusión	Fomento, motivación e importancia de la participación en los comités y comisiones institucionales.												
	Divulgación de fechas especiales (Cumpleaños y aniversarios colaboradores INSOR)												
	Promoción programa servimos												
	Promoción uso de la bicicleta												
Salud Mental	Actividades físicas y mentales (Aeróbicos, Yoga)												
Semana de la Salud	Semana de la Salud												
Transformación Digital	Talleres - Charlas (Laboratorios o proyectos institucionales para abordar la transformación digital INSORIANA)												
Vacaciones Recreativas	Rango de edad de las y los niños (6 años a 15 años)												

Las actividades previstas se desarrollarán en articulación con diversas entidades y aliados estratégicos, entre ellos: las Entidades Promotoras de Salud (EPS), fondos privados de pensiones, la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, la Administradora de Riesgos Laborales Colmena, la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, el Fondo Nacional del Ahorro – FNA, entre otras instituciones que aporten al fortalecimiento del bienestar integral de los funcionarios.

Es importante señalar que las fechas y la ejecución de las actividades estarán condicionadas a la disponibilidad y acuerdos establecidos con dichos aliados estratégicos. De igual manera, y conforme a las necesidades identificadas durante la implementación del presente plan, podrán incorporarse nuevas acciones orientadas a fortalecer el clima

organizacional, la salud mental, el liderazgo, y demás aspectos relevantes para la gestión del talento humano.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

7.1 Evaluación

La evaluación del plan de bienestar social e incentivos se realizará de la siguiente manera:

- **Nivel de cumplimiento plan de bienestar:**

Número de Actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos en el periodo Total de Actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos - en el periodo.

- **Nivel de satisfacción plan de bienestar:**

Total, de encuestas con calificación satisfactoria en cumplimiento respecto al Plan de Bienestar e Incentivos en el periodo

Total, de encuestas aplicadas en cumplimiento respecto Plan de Bienestar e Incentivos en el periodo.

7.2 Seguimiento

El seguimiento y control del Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo a través de los siguientes mecanismos:

- **Informes de ejecución:**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano adelantará el seguimiento periódico del

plan con una periodicidad trimestral. Para ello, registrará el avance, cumplimiento y estado de las actividades previstas mediante el reporte del Plan Operativo, utilizando el formato institucional establecido para dicho propósito.

- **Control de participación del personal:**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano será responsable de verificar y consolidar la información relacionada con la participación de los funcionarios en las actividades y estrategias implementadas. Este proceso se realizará mediante las herramientas internas definidas por la entidad, con el fin de garantizar la trazabilidad, evaluación y mejora continua de las acciones de bienestar.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS 2026

El Bienestar Social en la Administración Pública integra el Sistema de Estímulos definido en la Ley 909 de 2004, el cual comprende tanto los planes de incentivos como los programas de bienestar orientados al fortalecimiento del talento humano en las entidades estatales.

De manera complementaria, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 establecen que las entidades públicas deben estructurar y gestionar Sistemas de Estímulos destinados a promover el desempeño eficiente, el compromiso institucional y la creación de condiciones laborales favorables. Dichos sistemas tienen como propósito reconocer los resultados excepcionales alcanzados por los servidores públicos, tanto a nivel individual como colectivo.

En este marco normativo, el Plan de Incentivos del Instituto Nacional para Sordos – INSOR tiene como finalidad fortalecer una cultura organizacional orientada a la participación, la creatividad y la productividad. Para ello, contempla el reconocimiento de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que demuestren un desempeño sobresaliente en los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial. Estos incentivos buscan promover el compromiso institucional, impulsar la

transformación organizacional y fortalecer los principios de integridad y vocación de servicio dentro de la entidad.

8.1 Incentivos pecuniarios a otorgar

Los incentivos no pecuniarios se otorgarán a los servidores públicos que obtengan las más altas calificaciones en cada uno de los niveles jerárquicos de la planta de personal, tanto en la carrera administrativa como en los empleos de libre nombramiento y remoción. Adicionalmente, se reconocerá al mejor servidor de cada nivel para la vigencia comprendida entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

La implementación de este plan estará supeditada a la disponibilidad de los recursos institucionales asignados para tal fin. En todos los casos, la entrega de incentivos se realizará con estricto cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Constitución Política, la legislación vigente y la normatividad que regula el Sistema de Estímulos en la Administración Pública.

8.2 Requisitos para participar en el plan anual de incentivos

Para ser considerados como potenciales beneficiarios del Plan Anual de Incentivos correspondiente a la vigencia, los servidores del Instituto deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- **Acreditar una antigüedad mínima de un (1) año de servicio continuo** en la entidad al momento de la postulación.

- **No haber sido objeto de sanciones disciplinarias** durante el año inmediatamente anterior a la postulación. La imposición de una sanción disciplinaria en cualquier etapa del proceso de selección constituirá causal automática de exclusión.

- **Contar con una calificación de desempeño en firme correspondiente a la vigencia anterior,** con un resultado igual o superior al nivel "Sobresaliente". Conforme

a lo dispuesto en la Resolución 028 del 1 de febrero de 2019, se consideran calificaciones sobresalientes aquellas iguales o superiores al noventa por ciento (90%).

• **No haber sido beneficiario de incentivos en las dos vigencias previas,** con el propósito de garantizar la rotación y brindar oportunidades equitativas a otros funcionarios del mismo nivel jerárquico, siempre que el número de servidores en dicho nivel lo permita.

9. RECURSOS

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano será el responsable de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, en estricta concordancia con la disponibilidad presupuestal asignada. La implementación de las acciones previstas se desarrollará conforme a los recursos institucionales aprobados para tal fin, garantizando una administración eficiente, transparente y alineada con las directrices financieras y de planeación establecidas por la entidad.

Igualdad

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad

INSOR
Instituto Nacional para Sordos

Instituto Nacional para Sordos
Tel: (601) 439 12 21
Carrera 89ª # 64C-30 Álamos Zona Industrial, Bogotá D.C
contacto@insor.gov.co
www.insor.gov.co