



SECCIÓN DE BIENESTAR Y URGENCIA MÉDICA

PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS 2026

Astrid Salamanca Rahin
Directora General

María Mónica Pérez
Jefe de División de Recursos Humanos

Andrea Isabel Galvis Cabrales
Jefe de Sección de Bienestar y Urgencia Médica

Introducción

El Senado de la República de Colombia reconoce que las servidoras y los servidores públicos son el activo más valioso para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y misionales. En consonancia con la Constitución Política de 1991, que establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población como finalidades sociales del Estado, y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Senado se compromete a promover un entorno laboral que favorezca la salud, el bienestar, la educación de calidad, la igualdad de género, la reducción de desigualdades, y la paz y justicia institucional.

En cumplimiento de la normatividad vigente, y en colaboración con la División de Recursos Humanos y la Sección de Bienestar y Urgencia Médica, el Senado ha formulado el Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos para el periodo 2026. Este programa se fundamenta en los resultados de la encuesta de satisfacción del PBIER 2025, y el diagnóstico de necesidades de 2026, así como en la evaluación del clima laboral y la adaptación al cambio institucional de 2025.

El Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos del Senado. Para ello, se han diseñado diversas iniciativas y estrategias que buscan incrementar el bienestar, la felicidad y la identidad de los empleados, contribuyendo al crecimiento sostenible de la entidad y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Este programa se articula con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” y se alinea con las políticas de empleo público y gestión estratégica del talento humano establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Además, se basa en un marco normativo robusto que incluye la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

En resumen, el Senado de la República, a través de este programa, reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidoras y servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral saludable, motivador y productivo que contribuya a la eficiencia y satisfacción en el servicio público.

2. Metodología para el diseño del Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos

La metodología para el diseño del programa constó de tres fases: i) recolección de la información; ii) elaboración; y iii) diseño y formulación del programa.

2.1. Recolección de la información

Fuentes de información

Para la formulación del programa se utilizaron fuentes primarias y secundarias. En cuanto a las fuentes primarias, se consideró la normatividad vigente relacionada con los programas de bienestar, como la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Además, se revisaron documentos internos del Senado de la República y del Departamento Administrativo de la Función Pública que sirvieron como insumo para la elaboración del programa.

En cuanto a las fuentes secundarias, se consultaron documentos y literatura provenientes de artículos, estudios e instrumentos diagnósticos de otras entidades públicas, como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

2.2. Elaboración

Elaboración del diagnóstico

El diagnóstico se realizó con base en los instrumentos y la información disponible dentro del Senado de la República, incluyendo los resultados de la Encuesta de Clima Laboral de 2025. Este diagnóstico proporcionó una visión integral de las necesidades y percepciones de las servidoras y los servidores públicos, permitiendo identificar áreas clave para el desarrollo del programa.

Elaboración del marco conceptual

Para el desarrollo adecuado y enfoque del programa, fue necesario definir conceptos sobre bienestar social, bienestar laboral, salario emocional, salud mental, transformación digital, entre otros. Estos conceptos se precisaron para establecer una relación clara con la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos del Senado.

2.3. Diseño y formulación del programa

Diseño de los ejes del programa

Los ejes del programa son los elementos que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos del Senado. Estos ejes se diseñaron teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de que la entidad pueda planificar, estructurar y evaluar sus programas de bienestar de manera efectiva.

3. Diagnóstico del bienestar de las servidoras y los servidores públicos del Senado de la República

Para formular el Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, fue necesario realizar un diagnóstico interno que incluyó dos secciones principales: la satisfacción de los funcionarios con el programa de bienestar desarrollado durante la vigencia 2025 y la identificación de necesidades para la construcción del programa de bienestar 2026.

3.1. Satisfacción de los funcionarios con el Programa de Bienestar 2025

Se llevó a cabo una encuesta de satisfacción entre las servidoras y los servidores públicos del Senado para evaluar el impacto y la efectividad del Programa de Bienestar implementado en 2025. Esta encuesta proporcionó información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los empleados, permitiendo identificar áreas de mejora y aspectos positivos del programa actual.

3.2. Diagnóstico de identificación de necesidades para el Programa de Bienestar 2025

Además de la encuesta de satisfacción, se realizó un diagnóstico exhaustivo para identificar las necesidades y expectativas de las servidoras y los servidores públicos del Senado. Este diagnóstico se basó en los resultados de la encuesta de clima laboral de 2025 y en un análisis detallado de las condiciones laborales y personales de los empleados.

Fuentes de información

Para llevar a cabo este diagnóstico, se utilizaron diversas fuentes de información, tanto primarias como secundarias. Las fuentes primarias incluyeron la normatividad vigente

relacionada con los programas de bienestar, como la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. También se revisaron documentos internos del Senado y del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las fuentes secundarias incluyeron artículos, estudios e instrumentos diagnósticos de otras entidades públicas, como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Resultados de la encuesta de clima laboral 2025

La encuesta de clima laboral de 2025 proporcionó datos cruciales sobre la percepción de los empleados respecto a su entorno laboral, identificando áreas clave como la salud mental, el equilibrio psicosocial, la transformación digital, la convivencia social, el acoso laboral, y la salud física y motora. Estos resultados fueron fundamentales para la formulación de los ejes temáticos del nuevo programa de bienestar.

Evaluación futura

Se ha planificado una nueva evaluación de clima laboral para el año 2026, con el objetivo de monitorear y ajustar las estrategias implementadas, asegurando así su efectividad y pertinencia.

3.3 Análisis del diagnóstico

La información contenida en este apartado evidencia la importancia de implementar programas de bienestar que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos del Senado de la República. Esto permite reconocer de manera más acertada las expectativas y preferencias sobre las actividades y beneficios que ofrece la entidad.

El análisis del diagnóstico, basado en la encuesta de clima laboral de 2025 y la encuesta de satisfacción de 2025, muestra una tendencia entre las servidoras y los servidores públicos hacia actividades de bienestar relacionadas con la motivación, el reconocimiento por buen desempeño laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Los resultados indican que la razón principal de permanencia de las servidoras y los servidores públicos es la estabilidad laboral. Esto desestima la idea de que la asignación salarial es la única razón de satisfacción y motivación, destacando en cambio la importancia de la motivación, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, el análisis de la Medición del Desempeño Institucional (MDI), aplicada a través del

FURAG, concluye que, aunque las entidades del orden nacional han mostrado un avance considerable en el índice de desarrollo y bienestar, aún es necesario promover más iniciativas y estrategias para mejorar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como la calidad en el desempeño de las servidoras y los servidores públicos. En particular, se deben hacer mayores esfuerzos en el índice de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, ya que aún presentan brechas significativas. Es crucial definir actividades de bienestar que fortalezcan el sentido de pertenencia y acompañen los procesos de desvinculación asistida, además de promover estrategias de retención del conocimiento.

En consecuencia, y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se establecieron cinco ejes en el Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos que permiten contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos. Estos ejes buscan que el Senado de la República asuma y entienda la importancia de realizar actividades en el marco del programa de bienestar, reflejando dicho equilibrio.

4. Marco normativo

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público es el siguiente:

- **Constitución Política de Colombia de 1991:** Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población como finalidades sociales del Estado.
- **Ley 5 de 1992:** Reglamento Interno del Congreso de la República, que incluye disposiciones sobre el bienestar de los servidores públicos del Congreso.
- **Ley 909 de 2004:** Parágrafo del artículo 36, regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Ley 1221 de 2008:** Promueve el teletrabajo como una modalidad laboral que contribuye al bienestar de los empleados.
- **Ley 1811 de 2016:** Fomenta el uso de la bicicleta como medio de transporte, contribuyendo al bienestar físico de los empleados públicos.
- **Ley 1823 de 2017:** Crea las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral, promoviendo el bienestar de las madres trabajadoras.
- **Ley 1857 de 2017:** Establece la obligación de las empresas de otorgar un día al mes para la integración familiar, contribuyendo al equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- **Ley 1960 de 2019:** Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998, relacionado con los programas de bienestar.
- **Ley 2088 de 2021:** Regula el trabajo en casa, estableciendo condiciones para el bienestar de los empleados que trabajan bajo esta modalidad.
- **Ley 2191 de 2022:** Establece la desconexión laboral como un derecho de los

empleados públicos y privados, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- **Ley 2294 de 2023:** Incluye disposiciones sobre el bienestar y la modernización del empleo público en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015:** Título 10, sistema de estímulos.
- **Decreto 1072 de 2015:** Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.

Este marco normativo proporciona una base sólida para la implementación de programas de bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos en el Senado de la República, asegurando que se cumplan las disposiciones legales y se promueva el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos

5. Marco conceptual

El Decreto Ley 1567 de 1998 define los programas de bienestar social como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Estos programas deben elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir al desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como a alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Bienestar laboral

El bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (Chiavenato, 2004). Las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben enfocarse en factores personales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que determinan las condiciones de calidad de vida. El bienestar laboral es fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Bienestar en el trabajo

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022) establece que el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo, que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral.

Entorno laboral saludable

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define un entorno laboral saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

Salario emocional

El salario emocional se define como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica. Se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, generando fidelidad y compromiso hacia la organización (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Salud mental

La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, permitiendo a los individuos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad (Ley 1616 de 2013). La salud mental es un derecho fundamental y componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida.

Transformación digital

La transformación digital se entiende como la integración de la tecnología digital en todas las áreas de una organización, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes (Enteprisers Project, 2021). El CONPES 3975 de 2019 establece que la transformación digital es un proceso de explotación de tecnologías digitales que crea nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los ODS, adoptados por las Naciones Unidas en 2015, son un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad para 2030. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra alineada con el Plan Nacional de Desarrollo y las políticas públicas nacionales.

6. Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos para la vigencia 2026

El Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos del Senado de la República es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones específicos para la implementación de programas de bienestar dentro de la entidad. Este programa forma parte integral del plan estratégico de talento humano del Senado.

El objetivo principal del programa es mejorar las condiciones de vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos del Senado, promoviendo un entorno laboral saludable, motivador y productivo. Para la vigencia 2026, el programa se basa en los resultados del diagnóstico interno y la encuesta de clima laboral de 2025, así como en la evaluación de satisfacción del programa de bienestar de 2025.

Los ejes temáticos del programa para 2026 incluyen:

- **Salud Mental:** Implementación de iniciativas que promuevan el bienestar emocional y psicológico de los empleados.
- **Equilibrio Psicosocial:** Estrategias para fomentar un balance adecuado entre la vida laboral y personal.
- **Transformación Digital:** Capacitación y adaptación a nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia y el bienestar en el trabajo.
- **Convivencia Social:** Actividades que promuevan la integración y el buen clima laboral entre los empleados.
- **Salud Física y Motora:** Programas de actividad física y bienestar corporal.

Además, el programa incluye actividades y buenas prácticas como:

- Convenios con cajas de compensación para beneficios adicionales.
- Actividades recreativas y deportivas con el grupo familiar.
- Apoyo en la ejecución de planes de acción y autodiagnósticos de la política de talento

humano.

- Torneos inter-institucionales y actividades de esparcimiento.
- Inclusión de contratistas en las actividades de bienestar.
- Promoción de la innovación, ética y valores en el entorno laboral.
- Actividades de responsabilidad ambiental.

El Senado de la República, a través de este programa, reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidoras y servidores públicos, asegurando que las iniciativas y estrategias implementadas contribuyan a un ambiente laboral positivo y productivo.

6.1. Objetivo general

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos del Senado de la República, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Fomentar su productividad y compromiso social mediante la motivación y el reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

6.2. Objetivos específicos

- Promover la salud mental: Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Fortalecer la cultura organizacional: Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Equilibrio vida personal y laboral: Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Transformación digital: Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Fomentar la diversidad e inclusión: Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Cuidado del medio ambiente: Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Promover la identidad y vocación: Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el

buen servicio público.

6.3. Ejes del Programa

El Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos del Senado de la República para la vigencia 2026 se estructura en cinco ejes fundamentales, diseñados para abordar las diversas necesidades y expectativas de las servidoras y los servidores públicos. Estos ejes son:

1. Eje de Equilibrio Psicosocial: Este eje se centra en promover un balance adecuado entre la vida personal, familiar y laboral de los empleados. Incluye actividades y estrategias que fomentan la armonía y el bienestar integral, reduciendo el estrés y mejorando la calidad de vida.
2. Eje de Salud Mental: Enfocado en la atención y prevención de problemas de salud mental, este eje busca proporcionar apoyo emocional y psicológico a las servidoras y los servidores públicos. Se implementarán programas de capacitación, talleres y servicios de asesoramiento para promover un entorno laboral saludable y resiliente.
3. Eje de Diversidad e Inclusión: Este eje tiene como objetivo fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde se valoren y celebren las diferencias. Se desarrollarán políticas y actividades que promuevan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la integración de todos los empleados, independientemente de su género, raza, orientación sexual, discapacidad u otras características.
4. Eje de Transformación Digital: Con el propósito de adaptar y mejorar las competencias digitales de las servidoras y los servidores públicos, este eje incluye la implementación de herramientas tecnológicas y programas de formación. La transformación digital busca optimizar los procesos laborales, aumentar la eficiencia y facilitar el acceso a la información y los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.
5. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje está orientado a fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación de servicio entre los empleados del Senado. Se promoverán actividades que reconozcan y valoren el buen desempeño, incentivando la motivación y el compromiso con los valores y objetivos institucionales.

6.4. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades del Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y

Reconocimiento son los servidores públicos de la entidad, junto con sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres, e hijos menores de 18 años, hijos menores de 25 años estudiantes que dependan económicamente de sus padres o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

6.5 Entidades de Apoyo

- **Caja de Compensación Familiar**
- **Entidades Promotoras de Salud**
- **Fondo de Pensiones y Cesantías**
- **Administradora de Riesgos Laborales**

7. CRONOGRAMA

PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS , ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS. (PBIER)	
EJES ESTRATÉGICOS	E3. Cultura Organizacional
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OE6. Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los desafíos del contexto institucional
INDICADOR	Cumplimiento del plan estratégico del talento humano
PLAN DE ACCIÓN GENERAL	A10. Ejecutar el Plan de Bienestar e incentivos (programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento)
INICIATIVAS ESTRATEGIAS	E8. Fortalecer el conjunto de acciones dirigido al talento humano de la entidad

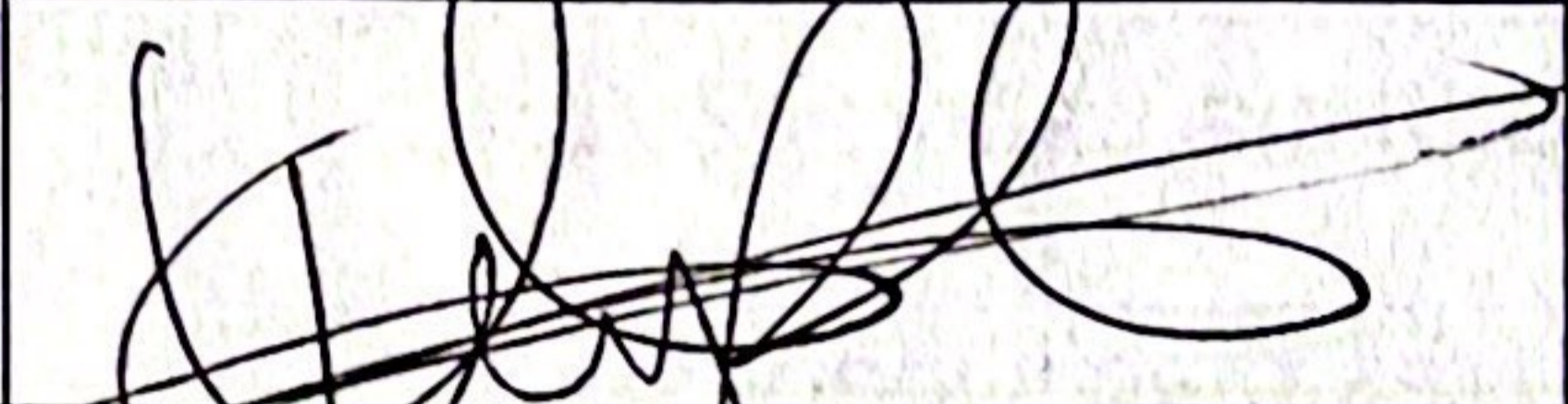
No. ACTIVIDADES	ACTIVIDADES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FECHA DE FINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Divulgar e Programa Servimos del Departamento Administrativo de la función Pública (DAFP)	Registro de Divulgación	31 de julio
2	Revisar y actualizar los procedimientos, instructivos, formatos y demás documentos relacionados con el PBIER y SG-SST	Procedimientos, instructivos y formatos aprobados	30 de Noviembre
3	Prestar servicio médico y odontológico a servidores públicos y contratistas.	Informe trimestral	13 de abril, 13 julio, 13 de octubre y 18 de diciembre

4	Realizar acciones para mantener la habilitación del servicio de los consultorios médico y odontológico de conformidad con la normatividad vigente	Informe semestral	13 julio y 18 de diciembre
5	Desarrollar talleres o actividades de salud mental y psicosocial.	Informe semestral	13 julio y 18 de diciembre
6	Promover estrategias para el uso de la sala amiga de la familia lactante del Congreso.	Informe semestral	18 de diciembre
7	Divulgar e implementar las acciones para promover e incentivar la movilidad sostenible en el uso de bicicleta en el trabajo.	Registro de divulgación	30 de noviembre
8	Realizar en coordinación con la Biblioteca del Congreso actividades de formación en cultura y lectura en u otras actividades , de manera virtual o presencial	Informe de actividad	18 de diciembre
9	Realizar actividad enfocada en el manejo de las finanzas personales	Listado asistencia eventos	30 de octubre
10	Realizar actividades físicas, enfocados en las diferentes disciplinas deportivas existentes en la entidad.	Informe semestral	30 de noviembre
11	Realizar vacaciones recreativas	Informe semestral	31 de julio – 18 diciembre
12	Desarrollar jornada familiar	Informe actividad	31 de julio – 18 diciembre
13	Celebrar día de la Secretaria	Informe de la actividad	29 de mayo
14	Celebrar día de la madre y padre	Informe de la actividad	31 de julio
15	Celebrar día de la mujer y del hombre	Informe de la actividad	31 de julio
16	Celebrar día del niño	Informe de la actividad	29 de mayo
17	Realizar jornada de integración por Halloween	Informe de la actividad	30 de noviembre

18	Entregar incentivos el día de cumpleaños de los servidores públicos.	Informe de la actividad	18 de diciembre
19	Desarrollar actividad de cierre anual de gestión	Informe de la actividad	18 de diciembre
20	Realizar feria de vivienda, salud y educación ofrecidas por las diferentes entidades aliadas.	Informe de ejecución	30 de octubre
21	Realizar la Evaluación de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025 y elaborar el Plan de Intervención de Clima Laboral 2025-2027.	Informe y análisis de la Evaluación	29 de mayo
22	Desarrollar talleres o actividades relacionadas con Clima Laboral, cultura organizacional, y adaptación laboral.	Informe semestral	13 julio y 18 de diciembre
23	Desarrollar y ejecutar actividades del Programa de Desvinculación asistida	Informe de ejecución	18 de diciembre
24	Desarrollar talleres o actividades relacionadas con diversidad e inclusión.	Informe de ejecución	30 de noviembre
25	Desarrollar actividad para el día del Servidor público.	Listado de asistencia	30 de octubre
26	Recepcionar, consolidar y remitir informe de las evaluaciones de desempeño de la vigencia 2026	Informe evaluaciones de desempeño	31 de marzo
27	Realizar el reconocimiento a los mejores servidores públicos de la entidad y de cada nivel jerárquico	Acta (s) de reunión	18 de diciembre
28	Apoyar el aprendizaje formal por medio de incentivos educativos a los servidores públicos e hijos.	Acta (s) de reunión	30 de junio - 18 diciembre
29	Promover, evaluar y reconocer la participación de los servidores públicos en la presentación de proyectos institucionales de equipos de trabajo.	Informe de gestión	30 de noviembre

30	Realizar reconocimiento por la antigüedad laboral, calidades deportivas, culturales y humanas, compromisos institucionales, eficiencia, eficacia y cumplimiento de la dependencia.	Informe de ejecución	18 de diciembre
----	--	----------------------	-----------------

Aprobado mediante Acta 2601 de Comité Institucional de Gestión del Desempeño del Día 27 de enero del 2026.

Elaboró	Aprobó	Aprobó
		
ANDREA ISABEL GALVIS CABRALES	MARIA MONICA PEREZ LOPEZ	ASTRID SALAMANCA RAHIN
Jefe de Sección	Jefe de División	Directora General
Sección de Bienestar y Urgencia Médica	División de Recursos Humanos	Dirección General Administrativa