



E.S.E. HOSPITAL LOCAL  
**CONCORDIA**  
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

# PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL **2025**

**ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA**  
<https://esehospitaldeconcordia.gov.co/>

## Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	ALCANCE .....	3
3.	OBJETIVO GENERAL.....	5
4.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
5.	MARCO CONCEPTUAL .....	6
	<b>Objetivo del Sistema de Estímulos .....</b>	<b>6</b>
	<b>Política Nacional e Institucional de Gestión del Talento Humano .....</b>	<b>6</b>
	<b>Política Institucional de Talento Humano .....</b>	<b>7</b>
	<b>Impacto en el Clima Organizacional y la Productividad.....</b>	<b>7</b>
	<b>Periodicidad y Evaluación del Sistema de Estímulos.....</b>	<b>8</b>
6.	MARCO NORMATIVO.....	8
7.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN .....	10
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES.....	11
9.	BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS .....	11
10.	BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
11.	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	12
12.	OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA.....	13
13.	PROMOCIONES, INCENTIVOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES .....	13
14.	ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	16
15.	CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL: .....	16
16.	ENTIDADES DE APOYO .....	17
17.	PRESUPUESTO ASIGNADO .....	17
18.	APROBACIÓN .....	17



## 1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores de la ESE Hospital Local de Concordia, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; plan que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, exaltando la labor que desempeñan, intensificando además una cultura que manifieste en los trabajadores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional, en este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del trabajador. El Plan Incentivos Institucional de la ESE Hospital Local de Concordia, tiene como fin generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, la oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera, el plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

## 2. ALCANCE

El **Plan de Incentivos Institucionales** de la ESE Hospital Local de Concordia tiene como propósito principal promover un entorno laboral favorable que potencie la calidad de vida, la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción. Este plan se convierte en una herramienta estratégica para fortalecer la cultura organizacional, resaltando el valor del talento humano como pilar fundamental del cumplimiento de los objetivos institucionales.

El alcance del plan incluye:

- **Mejoramiento de la calidad de vida laboral:** Diseñar e implementar actividades que impacten positivamente el bienestar integral de los



trabajadores, garantizando un equilibrio entre su desempeño laboral y su desarrollo personal.

- ✚ **Reconocimiento y motivación:** Exaltar el esfuerzo, compromiso y desempeño de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral que refuerce la motivación y el sentido de pertenencia hacia la institución.
- ✚ **Desarrollo armónico del talento humano:** Consolidar programas y estrategias que contribuyan al crecimiento profesional y personal de los empleados, en concordancia con las demandas del entorno institucional y las transformaciones del Estado colombiano.
- ✚ **Soporte a los objetivos institucionales:** Alinear las acciones del plan con los objetivos estratégicos de la ESE, asegurando que el ambiente laboral favorable impacte directamente en la prestación de servicios de calidad para la comunidad.
- ✚ **Atención al núcleo familiar:** Incluir actividades que no solo benefician a los trabajadores, sino también a sus familias, fomentando una perspectiva integral del bienestar.
- ✚ **Gestión y compromiso institucional:** Garantizar que la oficina de Gestión de Recursos Humanos asuma el liderazgo en el diseño, estructuración, implementación y evaluación del plan, asegurando su sostenibilidad y efectividad.

En resumen, el Plan de Incentivos Institucionales se proyecta como una herramienta esencial para consolidar un entorno laboral propicio, fortalecer la cultura organizacional y promover la satisfacción y el compromiso de los trabajadores de la ESE Hospital Local de Concordia, asegurando con ello el cumplimiento de sus metas y objetivos estratégicos.



### **3. OBJETIVO GENERAL**

Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

### **4. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- + Establecer una verdadera política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo y eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- + Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados del Hospital Civil de Ipiales, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- + Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- + Evaluar permanentemente el clima organizacional para determinar los niveles de satisfacción laboral y su impacto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales, estableciendo mecanismos eficientes que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral.



## **5. MARCO CONCEPTUAL**

### ***Objetivo del Sistema de Estímulos***

El **Sistema de Estímulos** de la ESE Hospital Local de Concordia tiene como finalidad principal crear condiciones que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Este sistema busca generar espacios dedicados al aprendizaje, el esparcimiento y la integración familiar, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral, la eficacia y la efectividad de los servidores públicos. Su implementación está diseñada para fomentar un clima organizacional positivo, que incremente la motivación de los colaboradores, permita relaciones laborales armoniosas y contribuya al cumplimiento de la misión institucional con altos niveles de productividad.

Como parte de su diseño estratégico, el sistema se revisa periódicamente para garantizar su pertinencia y alineación con las necesidades de los servidores públicos, así como con las políticas y normatividad vigentes. Este proceso de actualización asegura que el sistema responda de manera dinámica a los cambios institucionales y gubernamentales, fortaleciendo continuamente el bienestar y la motivación del talento humano.

### ***Política Nacional e Institucional de Gestión del Talento Humano***

El Sistema de Estímulos se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales de administración de personal y en los lineamientos internos de la ESE, orientados al fortalecimiento de las competencias laborales, el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Estas políticas están dirigidas a promover el desarrollo integral de los colaboradores, garantizando su contribución efectiva al cumplimiento de la misión institucional y su compromiso con los objetivos estratégicos de la entidad.



### ***Política Institucional de Talento Humano***

La política de talento humano de la ESE Hospital Local de Concordia establece el compromiso de gestionar los procesos del talento humano con un enfoque integral, dirigido a responder de manera efectiva a las necesidades y expectativas de sus colaboradores. Esto incluye la implementación de estrategias que:

- **Potencialicen las competencias:** Identificando y fortaleciendo las habilidades, aptitudes y capacidades de los servidores públicos.
- **Reconozcan el desempeño:** Estableciendo mecanismos para valorar y recompensar las contribuciones individuales y grupales al desarrollo de la institución.
- **Fortalezcan la selección, evaluación y capacitación:** Implementando procesos transparentes y equitativos que garanticen un personal altamente calificado y motivado.
- **Promuevan un ambiente laboral saludable:** Creando condiciones físicas, mentales y sociales adecuadas, que impacten positivamente en el bienestar de los colaboradores y su entorno.

Estos lineamientos se enmarcan en valores fundamentales como la calidad, la seguridad, el humanismo y el amor, los cuales están consagrados en el código de ética y buen gobierno de la ESE. Asimismo, se alinean con las disposiciones legales vigentes, garantizando el cumplimiento de las normativas relacionadas con la gestión del talento humano.

### ***Impacto en el Clima Organizacional y la Productividad***

El Sistema de Estímulos no solo se orienta al bienestar individual, sino que también busca transformar el clima organizacional, generando un entorno de trabajo positivo, motivador y colaborativo. Un clima laboral armonioso repercute directamente en:



- ✚ **La mejora de la productividad:** Los servidores públicos altamente motivados y reconocidos son más eficientes y comprometidos con sus responsabilidades.
- ✚ **El logro de la misión institucional:** Un personal satisfecho y motivado contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE, brindando servicios de salud de calidad, seguridad y humanización.

### ***Periodicidad y Evaluación del Sistema de Estímulos***

La revisión periódica del Sistema de Estímulos garantiza su capacidad de adaptación a los retos actuales de la gestión pública y las necesidades específicas de los colaboradores. Esto incluye la evaluación de las políticas aplicadas, la identificación de nuevas necesidades formativas y motivacionales, y la incorporación de mejores prácticas que aseguren su sostenibilidad y eficacia.

El Sistema de Estímulos de la ESE Hospital Local de Concordia es un componente estratégico de la gestión del talento humano, diseñado para fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos, mejorar su calidad de vida y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Enmarcado en las políticas nacionales e institucionales, este sistema refuerza el compromiso de la ESE con sus colaboradores, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la ética y la excelencia en la prestación de servicios de salud.

## **6. MARCO NORMATIVO**

- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

- **Artículo 18.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- **Artículo 19.** Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- **Artículo 26.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:
  - Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
  - Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles por excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- **Artículo 29.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- **Ley 909 Del 23 De Septiembre De 2004, PARAGRAFO DEL ARTICULO 36**  
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 vigentes y las que desarrolle la presente Ley.
- **Decreto 1083 De 2015, Titulo 10. Artículo 2.2.10.8:** los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.



## **7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN**

El Plan de incentivos la ESE Hospital Local de Concordia, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

### **Diagnóstico necesidades:**

El plan de incentivos 2025 de la ESE Hospital Local de Concordia, se elabora a través de encuestas de preferencias de bienestar, la detección, recolección y análisis del datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional en la institución, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se estimará lo siguiente:

El clima organizacional en ESE, se medirá en el año 2025 con el fin de conocer como los trabajadores, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, resultados que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo a los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública.



**Población:** se tomaran como objeto de estudio los diez funcionarios de planta de la ESE, con lo que en términos generales debería demostrarse la percepción que tienen los trabajadores de la organización en cuanto a favorabilidad y debe mantenerse un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, lo cual será siempre una ventaja competitiva para la organización, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

## **8. ANÁLISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES**

Las variables por evaluar son:

- Orientación profesional.
- Administración del talento Humano
- Estilo de dirección
- Comunicación e integración
- Trabajo en equipo
- Medio Ambiente Físico

## **9. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS**

Los trabajadores de la ESE Hospital Local de Concordia que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.



## **10. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL**

Todos los trabajadores de la ESE Hospital Local de Concordia, y su núcleo familiar. Para todos los efectos de su núcleo familiar se entenderá el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicaamente de él.

## **11. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración la ESE Hospital Local de Concordia, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.



## **12. OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA**

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y equipos de trabajo de la ESE.

## **13. PROMOCIONES, INCENTIVOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES**

- **PROMOCIÓN Y PREVENCION DE LA SALUD:** Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de salud física y mental. Se realizan actividades como bailoterapia, semana de la salud ocupacional, caminata ecológica y feria de servicios complementarios de salud.
- **PROMOCIÓN DE VIVIENDA:** el propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizan ferias informativas acerca de la oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidios ofrecidos por la Caja de compensación Familiar, fondos de cesantías y otras entidades.
- **ACTIVIDADES DEPORTIVAS:** Se realizan actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.



Se realizan ciclo paseos, campeonatos internos en diferentes disciplinas deportivas, campeonatos deportivos interempresas y actividades de acondicionamiento físico.

- **ACTIVADES RECREATIVAS:** La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: Celebración del día de la secretaria, día Internacional de la mujer, día de la enfermera, día del médico, Dian de las velitas, novena navideña, fiesta de fin de año.
- **ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES:** Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración, se realiza la semana cultural con la participación de talentos de la institución.
- **FORMACIÓN EN ARTES:** Su finalidad es promover actividades en los funcionarios mediante talleres de capacitaciones no formales en lencería tradicional y navideña.
- **PROGRAMA DE PREPENSIONABLES:** Este programa tiene como objetivo promover en los trabajadores que se encuentran en periodo próximo a pensión, una adaptación productiva y sana a su proceso de retiro laboral, proporcionándoles elementos de información, análisis y competencias psicológicas, sociales, médicas y legales para que puedan consiente y responsablemente afrontar este cambio, las actividades a desarrollar son promoción y prevención de la salud, talleres de autoestima y crecimiento personal, manejo de economía familiar, jornadas recreativas y deportivas, asesorías en aspectos legales.

- **INCENTIVOS Y ESTIMULOS** Como mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de metas institucionales, se define la oferta de estímulos e incentivos.
- **OFERTA DE INCENTIVOS** Los planes de incentivos para los empleados del Hospital Civil de Ipiales se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.
- **PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos. Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- **PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

La ESE Hospital Local de Concordia, desarrollará internamente los siguientes planes anuales de incentivos no pecuniarios institucionales así:

- Encargos o comisiones
- Becas para educación formal
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social.
- Salario Emocional.

El comité de bienestar social debe reglamentar un instructivo donde se establezcan los lineamientos para el otorgamiento de incentivos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral; este instructivo se debe crear y aprobar por parte del comité.

#### **14. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en término de relaciones interpersonales.

#### **15. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL:**

El desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado para incrementar a largo plazo los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutiva de los profesionales de la salud y de los directivos, mediante la administración eficaz de una cultura organizacional evidenciando el nivel de los valores que rige la organización y el comportamiento de sus miembros. A la vez el clima laboral, busca a través de acciones fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo en el equipo directivo y de los coordinadores de la entidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, mediante talleres vivenciales de humanización a nivel general y específico a grupos focalizados que requieran intervención, donde se abordan variables como la empatía, crear cultura, la moral, la creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.



## **16. ENTIDADES DE APOYO**

Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- ✚ Cajas de Compensación familiar.
- ✚ Entidades promotoras de salud.
- ✚ Fondos de pensiones y cesantías.
- ✚ Entidad administradora de riesgos laborales.

## **17. PRESUPUESTO ASIGNADO**

A la fecha no se ha definido el presupuesto con el cual se contará para el plan de incentivos durante la vigencia 2025 en la ESE Hospital Local de Concordia.

## **18. APROBACIÓN**



**GRECY SALAS PÉREZ  
GERENTE (E)**

PROYECTÓ	APROBÓ
NOMBRE(S): FAM A SU SERVICIO	NOMBRE(S): GRECY SALAS PÉREZ
CONTRATISTA	CARGO (S): GERENTE (E)

