



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



**Gobernación
DEL MAGDALENA**

PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

2026

E.S.E. Hospital Local de Concordia

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA





 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 2 de 28

Tabla de contenido

1)	INTRODUCCIÓN.....	3
2)	ALCANCE.....	4
3)	OBJETIVO GENERAL.....	5
4)	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5)	MARCO CONCEPTUAL.....	6
5.1.	Sistema de Estímulos: propósito y alcance conceptual	6
5.2.	Enfoque de la Política Nacional e Institucional de Gestión del Talento Humano.	7
5.3.	Política Institucional de Talento Humano	7
5.4.	Incidencia en el clima organizacional y el desempeño institucional	8
5.5.	Seguimiento, evaluación y mejora continua del Sistema de Estímulos	8
6)	MARCO NORMATIVO	9
7)	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	10
9)	FASES PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN	12
9.1.	Primera fase: Sistematización y caracterización de necesidades	13
9.2.	Segunda fase: Consolidación y documentación del Plan	14
9.3.	Tercera fase: Ejecución, seguimiento y evaluación del Plan	14
10)	BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS.....	15
11)	BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	16
12)	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	16
13)	OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA	17
14)	PROMOCIONES, INCENTIVOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES	18
15)	CRONOGRAMA	21
16)	ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	25
17)	CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL:	25
18)	ENTIDADES DE APOYO	26
19.)	PRESUPUESTO ASIGNADO	27
20.)	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	27
21.)	APROBACIÓN	28

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA <small>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</small>	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 3 de 28


1) INTRODUCCIÓN

Con el propósito de propiciar un entorno laboral armónico, motivador y orientado al bienestar integral de los servidores públicos, la E.S.E. Hospital Local de Concordia formula el Plan de Incentivos y Bienestar Social, dirigido a los trabajadores vinculados mediante carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Este plan se concibe como un instrumento de gestión estratégica del talento humano, orientado a exaltar la labor desempeñada por los servidores, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y fomentar altos niveles de motivación y compromiso con el cumplimiento de los objetivos misionales.

En el contexto de los cambios estructurales y funcionales que experimenta el Estado colombiano, se hace indispensable el fortalecimiento institucional a través de políticas y programas que reconozcan al talento humano como eje central del desempeño organizacional. En este sentido, los planes de bienestar e incentivos constituyen un componente esencial para el desarrollo armónico e integral de los servidores públicos, al incidir de manera directa en su calidad de vida laboral y personal.

El Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia tiene como finalidad diseñar e implementar acciones orientadas al mejoramiento continuo de las condiciones laborales y al reconocimiento del desempeño individual y colectivo, contribuyendo así al fortalecimiento del clima organizacional. Para tal efecto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos asume el compromiso de estructurar, implementar y ejecutar un plan coherente con las necesidades de los trabajadores y su núcleo familiar, que favorezca un ambiente laboral saludable, productivo y alineado con los objetivos estratégicos institucionales.

De igual manera, el presente plan se constituye en una herramienta que facilita el cumplimiento efectivo de las metas institucionales, al tiempo que promueve la satisfacción, el bienestar y la permanencia del talento humano, aportando al mejoramiento continuo de la gestión pública y al fortalecimiento de la cultura organizacional de la Entidad.


 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 4 de 28

2) ALCANCE

El Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se orienta a la creación y consolidación de un entorno laboral favorable que contribuya de manera efectiva al bienestar integral, la motivación y el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los trabajadores vinculados mediante carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Este plan se constituye en una herramienta estratégica de la gestión del talento humano, alineada con los objetivos institucionales y con el fortalecimiento de la cultura organizacional.

El alcance del plan comprende el diseño, implementación y evaluación de acciones orientadas a:

- **Promover la calidad de vida laboral**, mediante actividades que impacten positivamente las condiciones físicas, emocionales y sociales de los trabajadores, favoreciendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- **Reconocer y estimular el desempeño**, a través de mecanismos que exalten el compromiso, la dedicación y los resultados individuales y colectivos, fortaleciendo la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia institucional.
- **Fomentar el desarrollo armónico del talento humano**, mediante estrategias que contribuyan al crecimiento personal y profesional de los servidores públicos, en coherencia con las necesidades organizacionales y las dinámicas de modernización del Estado colombiano.
- **Apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales**, asegurando que las acciones de bienestar e incentivos incidan positivamente en el desempeño organizacional y en la prestación de servicios de salud oportunos, eficientes y con calidad a la comunidad.
- **Incorporar el enfoque de bienestar familiar**, mediante actividades que incluyan al núcleo familiar de los trabajadores, reconociendo su impacto directo en la estabilidad emocional, la productividad y el desempeño laboral.
- **Garantizar la gestión, seguimiento y mejora continua del plan**, bajo el liderazgo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, asegurando su

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 5 de 28

articulación con los demás planes institucionales, su sostenibilidad en el tiempo y su evaluación permanente.


En conclusión, el Plan de Incentivos y Bienestar Social se consolida como un instrumento fundamental para fortalecer el clima organizacional, promover el compromiso y la satisfacción de los trabajadores y generar condiciones que contribuyan al logro de los resultados institucionales y a la creación de valor público en la E.S.E. Hospital Local de Concordia.

3) OBJETIVO GENERAL

Adecuar y fortalecer el sistema de estímulos de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, con el fin de potenciar el desempeño de los equipos de trabajo, orientar sus esfuerzos hacia el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas institucionales y consolidarlo como un instrumento de motivación integral del servidor público en los diferentes escenarios de su desempeño laboral.

4) OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar e implementar un sistema de estímulos institucional que promueva el fortalecimiento del desempeño laboral y el desarrollo integral de los trabajadores, incorporando acciones orientadas al mejoramiento de sus competencias y al apoyo de sus expectativas personales y familiares, de acuerdo con las capacidades de la Entidad.
- Generar dinámicas institucionales que favorezcan la integración y la cohesión entre los trabajadores, mediante el fortalecimiento de la comunicación interna y la creación de espacios participativos que incentiven el trabajo colaborativo y el sentido de pertenencia.
- Promover entornos laborales que estimulen la innovación, la participación activa y la apropiación de los valores institucionales, garantizando condiciones adecuadas de seguridad y bienestar que contribuyan al desarrollo armónico de las actividades laborales.

	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 6 de 28

- Implementar mecanismos sistemáticos de seguimiento al clima organizacional, que permitan identificar factores asociados a la satisfacción laboral y su relación con el desempeño institucional, orientando la adopción de acciones preventivas y correctivas para el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo.


5) MARCO CONCEPTUAL

5.1. *Sistema de Estímulos: propósito y alcance conceptual*

El Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se concibe como un conjunto articulado de políticas, estrategias y acciones orientadas a generar condiciones que favorezcan el bienestar integral de los servidores públicos y de su núcleo familiar. Su propósito central es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, mediante la promoción de espacios de aprendizaje, reconocimiento, integración y esparcimiento, que fortalezcan la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia institucional.

Desde una perspectiva estratégica, el sistema busca incidir positivamente en el clima organizacional, promoviendo relaciones laborales armónicas y entornos de trabajo que favorezcan el desempeño eficiente y efectivo de los servidores públicos. De esta manera, el Sistema de Estímulos se constituye en un instrumento que aporta directamente al cumplimiento de la misión institucional y al logro de los objetivos estratégicos, al reconocer al talento humano como eje fundamental de la gestión pública en salud.

El diseño e implementación del sistema contempla procesos de revisión y actualización periódica, orientados a garantizar su pertinencia, coherencia y alineación con las necesidades cambiantes de los servidores públicos, así como con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente. Esta dinámica permite que el sistema responda de manera oportuna a los retos organizacionales y a las transformaciones del entorno gubernamental.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA <small>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</small>	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 7 de 28

5.2. Enfoque de la Política Nacional e Institucional de Gestión del Talento Humano.


El Sistema de Estímulos se enmarca en las políticas nacionales de administración y desarrollo del talento humano en el sector público, así como en los lineamientos institucionales adoptados por la **E.S.E. Hospital Local de Concordia**, los cuales promueven el fortalecimiento de competencias, el bienestar laboral y la motivación de los servidores públicos.

Estas políticas reconocen la importancia del desarrollo integral del talento humano como factor determinante para el desempeño organizacional, orientando la gestión institucional hacia la consolidación de servidores comprometidos, competentes y alineados con los objetivos estratégicos de la Entidad, en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia y responsabilidad en la gestión pública.

5.3. Política Institucional de Talento Humano

La Política Institucional de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia establece el compromiso de gestionar los procesos relacionados con el personal desde un enfoque integral, orientado a responder de manera efectiva a las necesidades, expectativas y condiciones de los servidores públicos. En este marco, el Sistema de Estímulos contribuye al desarrollo de estrategias que:

- Fortalecen las competencias laborales, mediante la identificación y potenciación de habilidades, aptitudes y capacidades de los servidores públicos.
- Reconocen el desempeño individual y colectivo, a través de mecanismos orientados a valorar las contribuciones al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Promueven procesos transparentes de selección, evaluación y capacitación, garantizando condiciones de equidad, mérito y desarrollo profesional.
- Fomentan ambientes laborales saludables, mediante la generación de condiciones físicas, mentales y sociales adecuadas que impacten positivamente el bienestar de los servidores y su entorno.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 8 de 28

Estos lineamientos se fundamentan en los valores institucionales de calidad, seguridad, humanismo y compromiso ético, consagrados en el Código de Ética y Buen Gobierno de la Entidad, y se desarrollan en armonía con el marco normativo vigente aplicable a la gestión del talento humano en el sector público.

5.4. Incidencia en el clima organizacional y el desempeño institucional


El Sistema de Estímulos trasciende el bienestar individual, al constituirse como un mecanismo orientado a fortalecer el clima organizacional y la cultura institucional. Un entorno laboral positivo, basado en el reconocimiento, la motivación y la integración, incide directamente en:

- **El mejoramiento del desempeño y la productividad**, al contar con servidores públicos comprometidos, motivados y alineados con los objetivos institucionales.
- **El fortalecimiento del cumplimiento misional**, al contribuir a la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad, seguridad y enfoque humanizado.

5.5. Seguimiento, evaluación y mejora continua 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.

	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 9 de 28

6) MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Constitución Política de Colombia	Artículo 25: Reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, que goza de especial protección del Estado. Artículo 53: Establece los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales, entre ellos la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Define el Sistema de Estímulos como el conjunto articulado de políticas, planes, programas y disposiciones orientadas a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos, y establece la obligación de elaborar anualmente programas de bienestar social.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En su parágrafo del Capítulo I del Título VI dispone la implementación de programas de bienestar e incentivos con el fin de elevar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados, y contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.10.1: Obliga a las entidades públicas a organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados. Artículo 2.2.10.2: Establece los beneficiarios y las líneas de programas de bienestar social, incluyendo actividades recreativas, culturales, de promoción de la salud, capacitación informal y apoyo en vivienda.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral. Garantiza el derecho de los trabajadores y servidores públicos al descanso, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la protección de la salud mental, como parte integral del bienestar laboral.
Ley 1753 de 2015 (PND 2014–2018) y Ley 2294 de 2023 (PND 2022–2026)	Incorporan el enfoque de bienestar, salud mental, trabajo decente y fortalecimiento del talento humano en el sector público, orientando a las entidades a implementar políticas de bienestar y motivación laboral alineadas con los objetivos de desarrollo y modernización del Estado.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el



 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 10 de 28


	trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de dichos factores y sus efectos en la población trabajadora, y se dictan otras disposiciones.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 1499 de 2017)	Establece el Talento Humano como una de las dimensiones clave de la gestión pública, promoviendo el bienestar, la motivación, el desarrollo de competencias y el mejoramiento del clima organizacional como factores determinantes del desempeño institucional.

7) DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se estructura en coherencia con las políticas nacionales e institucionales de gestión del talento humano, orientándose al fortalecimiento de las competencias laborales, el bienestar integral y la motivación de los trabajadores, como factores determinantes del desempeño organizacional y del cumplimiento de la misión institucional.

El plan contempla la implementación de acciones encaminadas a crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, propiciando entornos laborales que faciliten el logro de los objetivos y metas institucionales. De manera complementaria, incorpora mecanismos de reconocimiento orientados a destacar y estimular los resultados de desempeño sobresaliente, tanto a nivel individual como de los equipos de trabajo, promoviendo una cultura organizacional basada en el reconocimiento, la cooperación, la solidaridad y el trabajo colaborativo.

Asimismo, el Plan de Incentivos y Bienestar Social reconoce la estrecha relación entre el bienestar de los trabajadores y su entorno familiar y el desempeño laboral. En este sentido, las acciones previstas se orientan a contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, buscando fortalecer su motivación, compromiso institucional y sentido de pertenencia, lo cual se traduce en un impacto positivo en la productividad, la eficiencia y la calidad de los servicios de salud prestados por la Entidad.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 11 de 28

8) DIAGNÓSTICO NECESIDADES:


El Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia – vigencia 2026 se formula a partir de un diagnóstico integral de necesidades, orientado a identificar los factores que inciden en el bienestar, la motivación y el desempeño de los trabajadores. Este diagnóstico se constituye en el insumo técnico fundamental para la definición de las acciones, programas y actividades que conforman el plan, así como para la estructuración de su respectivo cronograma de ejecución.

El proceso diagnóstico se desarrolla mediante la recolección, análisis e integración de información proveniente de diversas fuentes institucionales, entre las cuales se destacan:

- Los resultados de las encuestas de preferencias y expectativas en materia de bienestar, aplicadas a los trabajadores de la Entidad.
- El análisis de los resultados obtenidos en la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional, orientada a identificar la percepción de los trabajadores frente al ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia institucional.
- Los resultados derivados de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, de conformidad con la normatividad vigente.
- La evaluación de la percepción de las actividades de bienestar desarrolladas en la vigencia anterior, como mecanismo de retroalimentación para la mejora continua.
- Los objetivos, metas y prioridades definidos en el Plan Operativo Anual (POA) de la Entidad.

A partir del análisis consolidado de estos insumos, se identifican las principales necesidades y oportunidades de mejora relacionadas con el bienestar laboral, la motivación, la integración y el fortalecimiento del talento humano, permitiendo orientar la formulación del Plan de Incentivos y Bienestar Social de manera coherente con la realidad institucional.

8.1. Clima Organizacional

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 12 de 28

La medición del clima organizacional se constituye en una herramienta clave para conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto a su entorno laboral y a los factores que influyen en su comportamiento y desempeño al interior de la Entidad. Los resultados obtenidos permiten fundamentar la toma de decisiones orientadas al mejoramiento del ambiente laboral, al fortalecimiento del talento humano y al diseño de estrategias de bienestar alineadas con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

8.2. Población objeto de estudio

La población objeto del diagnóstico está conformada por los trabajadores de planta de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, quienes constituyen el universo de análisis para la identificación de necesidades en materia de bienestar e incentivos. A partir de esta población, se busca determinar de manera general la percepción existente frente a la favorabilidad del ambiente laboral, la cultura organizacional y el nivel de compromiso institucional.


Un ambiente laboral armónico, sustentado en una cultura organizacional que promueva el sentido de pertenencia, la cooperación y el compromiso con las funciones asignadas, se reconoce como un factor estratégico para la Entidad, en tanto incide directamente en la calidad del servicio, la productividad y el desempeño de los trabajadores, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión pública en salud.

9) FASES PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN

Los programas de bienestar social, estímulos e incentivos de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se estructuran como procesos permanentes de gestión del talento humano, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento de su calidad de vida y el fortalecimiento de su identificación con la misión institucional.

En concordancia con las políticas nacionales de administración de personal, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las disposiciones contenidas en las convenciones colectivas vigentes, el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se orienta a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y desempeño laboral, reconociendo el bienestar como un factor estratégico para el logro de los objetivos institucionales.

Las actividades contempladas en el plan están dirigidas a promover la salud, prevenir accidentes y enfermedades laborales, fortalecer el clima organizacional y

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 13 de 28

contribuir al mejoramiento del nivel y la calidad de vida de los trabajadores de la Entidad.

La formulación y ejecución del Plan se desarrolla a través de las siguientes fases:


9.1. Primera fase: Sistematización y caracterización de necesidades

Esta fase tiene como propósito identificar, recopilar y analizar de manera integral las necesidades de bienestar social, estímulos e incentivos de los trabajadores de la E.S.E., constituyéndose en el insumo fundamental para la formulación del plan.

Para tal efecto, se tienen en cuenta, entre otros, los siguientes espacios e instrumentos:

- Recolección y análisis de necesidades expresadas en los espacios de participación institucional y colectiva de los trabajadores, incluyendo aquellas derivadas de escenarios de diálogo social y concertación previstos en las convenciones colectivas.
- Resultados obtenidos de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, conforme a la normatividad vigente.
- Información recopilada a partir de las evaluaciones realizadas sobre las actividades de bienestar ejecutadas en la vigencia anterior, como mecanismo de retroalimentación y mejora continua.
- Insumos derivados de la medición del clima organizacional y de la cultura institucional.
- Lineamientos y prioridades definidas en el Plan Operativo Anual y en los instrumentos de planeación institucional.

El análisis consolidado de esta información permite identificar factores críticos, expectativas del talento humano y oportunidades de mejora que orientan la formulación del Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 14 de 28

9.2. *Segunda fase: Consolidación y documentación del Plan*

Una vez sistematizadas y priorizadas las necesidades de bienestar identificadas, la Entidad procede a la consolidación del Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, definiendo las acciones, programas y actividades a desarrollar, de acuerdo con los recursos disponibles, las capacidades institucionales y los compromisos adquiridos en el marco de las convenciones colectivas.

En esta fase se adoptan decisiones relacionadas con:

- La priorización de los temas y líneas de intervención.
- La definición de actividades viables técnica, financiera y operativamente.
- La estructuración del cronograma anual de actividades, el cual se consolida en los formatos institucionales definidos para tal fin.
- La identificación de responsables y mecanismos de seguimiento.


El resultado de esta fase es el documento formal del Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, debidamente articulado con los instrumentos de planeación institucional.

9.3. *Tercera fase: Ejecución, seguimiento y evaluación del Plan*

En esta fase se desarrollan las acciones y estrategias orientadas a garantizar la ejecución efectiva de las actividades definidas en el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, conforme al cronograma establecido.

Para la adecuada ejecución del plan se realizan, entre otras, las siguientes acciones:

- Implementación del cronograma de actividades aprobado.
- Definición de las actividades que pueden ser atendidas con recursos propios de la Entidad y aquellas que requieren apoyo mediante contraprestaciones, convenios o articulación con terceros.
- Promoción de actividades culturales, recreativas, artísticas y de esparcimiento que fomenten la integración, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento del talento humano.

	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 15 de 28

- Seguimiento periódico a la ejecución del plan, verificando el cumplimiento de las actividades programadas y su impacto en el bienestar y el clima organizacional.

La ejecución del Plan se materializa a través de programas específicos que garantizan su implementación progresiva durante la vigencia, los cuales se desarrollan de conformidad con los compromisos institucionales y las disposiciones convencionales aplicables.


10) BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Serán beneficiarios de los incentivos previstos en el Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia los trabajadores de la Entidad vinculados mediante carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, pertenecientes a los niveles profesional, técnico y asistencial, en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

El acceso a los incentivos estará condicionado al cumplimiento de los criterios establecidos en el presente plan, en especial a:

- La obtención de una calificación de desempeño individual en nivel sobresaliente, conforme a los instrumentos de evaluación vigentes y aplicables en la Entidad.
- La participación efectiva en el desarrollo de proyectos, programas o actividades institucionales, en calidad de integrante de equipos de trabajo, cuya gestión y resultados contribuyan de manera significativa al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Los incentivos se otorgarán de conformidad con la normatividad vigente, los lineamientos institucionales y las disposiciones contenidas en las convenciones colectivas aplicables, garantizando criterios de objetividad, equidad, transparencia y mérito en su asignación.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA <small>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</small>	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 16 de 28

11) BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Serán beneficiarios de las actividades contempladas en el Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia todos los trabajadores de la Entidad, independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de vinculación, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales aplicables.

Para efectos del presente plan, se entenderá como núcleo familiar del trabajador beneficiario el conformado por:


- El cónyuge o compañero(a) permanente.
- Los padres del trabajador.
- Los hijos menores de dieciocho (18) años.
- Los hijos mayores de edad en condición de discapacidad que dependan económicamente del trabajador.

Las actividades de bienestar social se desarrollarán bajo criterios de equidad, inclusión y racionalidad en el uso de los recursos públicos, garantizando su alineación con los objetivos del plan y con las disposiciones legales y convencionales aplicables.

12) OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En el marco del Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, los servidores públicos beneficiarios deberán cumplir con las siguientes obligaciones, orientadas a garantizar la adecuada ejecución del plan y el logro de sus objetivos:

- Participar de manera activa en los eventos, actividades y programas de bienestar social, estímulos e incentivos programados por la Oficina de Gestión del Talento Humano, de conformidad con la planeación institucional.
- Asumir el proceso de evaluación del desempeño como un instrumento de gestión orientado al fortalecimiento del desempeño individual y al cumplimiento de los objetivos institucionales, atendiendo los lineamientos y procedimientos establecidos.


	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 17 de 28

- Asistir y participar en las actividades de evaluación, reconocimiento y premiación para las cuales hayan sido seleccionados, así como presentar los informes o soportes requeridos, cuando a ello haya lugar.
- Contribuir activamente a la evaluación y retroalimentación de los planes, programas y actividades que conforman el sistema de estímulos e incentivos, como mecanismo de mejora continua de la gestión institucional.
- Integrar y conformar equipos de trabajo, cuando sea pertinente, para participar en las iniciativas orientadas al acceso a estímulos e incentivos dirigidos a equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de manera obligatoria a las actividades de capacitación programadas para los equipos de trabajo, en los casos en que estas se encuentren directamente relacionadas con el desempeño de sus funciones y con los objetivos institucionales.
- Presentar a consideración de la E.S.E. Hospital Local de Concordia los proyectos, iniciativas o propuestas desarrolladas por los equipos de trabajo que hayan sido seleccionados como los mejores, con el fin de que puedan ser evaluados y, de considerarse pertinente, implementados por la Entidad. El cumplimiento de estas obligaciones contribuye al fortalecimiento del sistema de estímulos e incentivos, al uso eficiente de los recursos públicos y al mejoramiento continuo del desempeño institucional.

13) OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA

En desarrollo del Plan de Incentivos y Bienestar Social, la E.S.E. Hospital Local de Concordia asume las siguientes obligaciones, orientadas a garantizar su adecuada implementación, sostenibilidad y efectividad:

- Asignar y gestionar los recursos económicos necesarios para la ejecución del Plan de Incentivos y Bienestar Social, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y los lineamientos financieros de la Entidad.
- Divulgar, socializar y promover el Plan de Incentivos y Bienestar Social entre todos los servidores públicos, incentivando su participación activa y el conocimiento oportuno de las actividades, criterios y beneficios previstos.
- Facilitar el tiempo, los espacios y los recursos físicos, tecnológicos y logísticos requeridos para el desarrollo de los proyectos, programas y

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 18 de 28

actividades contemplados en el plan, garantizando condiciones adecuadas para su ejecución.

- Publicar y socializar de manera transparente los resultados relacionados con la selección y reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo, fortaleciendo la cultura del reconocimiento, la meritocracia y el sentido de pertenencia institucional.
- Garantizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Incentivos y Bienestar Social, adoptando las acciones necesarias para su mejora continua y su alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad.


El cumplimiento de estas obligaciones reafirma el compromiso institucional de la E.S.E. Hospital Local de Concordia con el fortalecimiento del talento humano, el bienestar laboral y el mejoramiento del desempeño organizacional.

14) PROMOCIONES, INCENTIVOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

Las actividades del Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se estructuran en programas y acciones orientadas al bienestar integral, la motivación, el reconocimiento del desempeño y la mejora del clima organizacional, en concordancia con la normatividad vigente y las disposiciones contenidas en las convenciones colectivas aplicables.

14.1. Programas y actividades de Bienestar Social

PROGRAMA LÍNEA	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Promoción y Prevención de la Salud	Promover la salud física, mental y emocional de los trabajadores, contribuyendo a la prevención de enfermedades laborales y al fortalecimiento del bienestar integral.	Jornadas de promoción y prevención, pausas activas, bailoterapia, semana de la salud y seguridad en el trabajo, caminatas ecológicas, ferias de servicios complementarios de salud, actividades de manejo del estrés y autocuidado.
Promoción de Vivienda	Brindar información que facilite el acceso a programas de vivienda y soluciones habitacionales.	Ferias informativas sobre programas de vivienda, socialización de líneas de crédito y subsidios ofrecidos por cajas de compensación, fondos de cesantías y entidades financieras.

	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 19 de 28


Actividades Deportivas	Fomentar la integración, el trabajo en equipo y hábitos de vida saludable.	Ciclopaseos, campeonatos internos, jornadas recreo-deportivas, actividades de acondicionamiento físico y participación en eventos deportivos interinstitucionales, según disponibilidad.
Actividades Recreativas	Fortalecer la integración, el compromiso organizacional y el bienestar social mediante espacios lúdicos.	Celebración de fechas institucionales, novenas navideñas, día de las velitas, actividades de integración, jornadas recreativas y evento de cierre de año.
Actividades Artísticas y Culturales	Promover el uso adecuado del tiempo libre y la expresión cultural de los trabajadores y su núcleo familiar.	Semana cultural, muestras artísticas, actividades culturales internas y espacios de integración cultural.
Formación en Artes y Capacitación No Formal	Estimular habilidades creativas y destrezas personales.	Talleres de capacitación no formal en artes manuales, actividades culturales y formativas de carácter recreativo.
Programa de Preparación para la Jubilación (Prejubilables)	Facilitar una transición saludable y planificada hacia el retiro laboral.	Talleres de proyecto de vida, manejo de economía familiar, orientación legal y pensional, actividades de promoción de la salud, jornadas recreativas y acompañamiento psicosocial.
Programa de Solidaridad y Calamidad	Brindar acompañamiento institucional en situaciones especiales que afecten al trabajador o su núcleo familiar.	Apoyos institucionales conforme a la normatividad, convenciones colectivas y disponibilidad de recursos.

14.2. Incentivos y estímulos al desempeño

Los incentivos y estímulos se orientan a motivar, reconocer y premiar el desempeño sobresaliente, individual o por equipos de trabajo, de los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

14.2.1. Incentivos Pecuniarios

TIPO	CRITERIO GENERAL
Incentivos económicos	Reconocimientos monetarios asignados a equipos de trabajo de excelencia, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y con

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 20 de 28

	base en la evaluación de resultados, calidad del trabajo, impacto institucional, eficacia y funcionamiento del equipo.
--	--


14.2.2. Incentivos no pecunarios

TIPO DE INCENTIVO	DESCRIPCIÓN
Encargos o comisiones	Asignación temporal de funciones conforme a la normatividad vigente.
Becas o apoyos para educación formal	Incentivos para fortalecer competencias laborales y profesionales.
Participación en proyectos especiales	Vinculación a iniciativas estratégicas institucionales.
Reconocimientos públicos	Exaltación de labor meritoria en espacios institucionales.
Programas de turismo social	Actividades de integración y bienestar conforme a disponibilidad.
Salario emocional	Medidas no económicas que fortalezcan la motivación, el reconocimiento y el equilibrio vida-trabajo.

El Comité de Bienestar Social reglamentará mediante instructivo los criterios, procedimientos y lineamientos para el otorgamiento de incentivos, el cual deberá ser aprobado formalmente y aplicado bajo principios de mérito, equidad, transparencia y objetividad.

14.2.3. Reconocimiento en fechas especiales

FECHA	RECONOCIMIENTO
Cumpleaños de los funcionarios	Reconocimiento institucional.
8 de marzo	Día Internacional de la Mujer.
19 de marzo	Día Nacional del Hombre.

	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-TH-PIBS-2026
		Versión:1.1
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 21 de 28


12 de mayo	Día Internacional de la Enfermería / Día de la Madre
Junio	Día del Padre (fecha variable).
22 de junio	Día Nacional del Abogado.
3 de diciembre	Día del Médico
Diciembre	Reconocimiento institucional de cierre de vigencia.

Todas las actividades, incentivos y reconocimientos se ejecutarán conforme a la normatividad vigente, las convenciones colectivas aplicables, la disponibilidad presupuestal y los principios de austeridad, eficiencia y racionalidad del gasto público.


15) CRONOGRAMA

PROGRAMA / ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Socialización del Plan de Bienestar e Incentivos	Dar a conocer el plan y criterios de participación	Talento Humano												
Diagnóstico y medición de clima laboral	Identificar percepción del ambiente laboral	Talento Humano / Comité Bienestar												
Promoción y prevención de la salud	Fortalecer salud física y mental	SST / Talento Humano												
Actividades deportivas y recreativas	Fomentar integración y hábitos saludables	Talento Humano												
Actividades culturales y artísticas	Promover cultura organizacional e integración	Talento Humano												
Reconocimientos en fechas especiales	Fortalecer motivación y	Talento Humano												

	sentido de pertenencia													
Programa de preparación para la jubilación	Acompañar transición al retiro laboral	Talento Humano												
Promoción de vivienda	Facilitar acceso a programas de vivienda	Talento Humano												
Evaluación de desempeño sobresaliente	Identificar beneficiarios de incentivos	Jefes / Talento Humano												
Otorgamiento de incentivos y reconocimientos	Reconocer desempeño individual y por equipos	Gerencia / Comité Bienestar												
Actividades de cierre de vigencia	Integración y reconocimiento institucional	Talento Humano												
Seguimiento y evaluación del plan	Verificar cumplimiento y resultados	Talento Humano / Control Interno												

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.1.
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 24 de 28



 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA <small>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</small>	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.1.
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 25 de 28

16) ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

El Área de Calidad de Vida Laboral tiene como propósito promover y consolidar un entorno de trabajo satisfactorio, saludable y motivador, que favorezca el bienestar integral y el desarrollo personal y laboral de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Local de Concordia.


Esta área comprende el conjunto de condiciones laborales, organizacionales y psicosociales que inciden de manera directa en la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador, su motivación, su desempeño y su compromiso institucional. A través de la implementación de estrategias orientadas al mejoramiento del ambiente de trabajo, se busca generar impactos positivos tanto en la productividad institucional como en la calidad de las relaciones interpersonales y del clima organizacional.

Las acciones desarrolladas en el marco del Área de Calidad de Vida Laboral se orientan a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, promover ambientes laborales seguros y respetuosos, y contribuir al mejoramiento continuo del desempeño individual y colectivo, en coherencia con los objetivos estratégicos de la Entidad y los principios de la gestión pública.

17) CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL:

El fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional constituye un componente estratégico del desarrollo institucional de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, orientado a promover procesos sostenidos de motivación, aprendizaje, innovación y participación colectiva, que incidan positivamente en el desempeño organizacional y en la calidad de los servicios de salud prestados.

Desde esta perspectiva, el desarrollo organizacional se concibe como un esfuerzo planificado y continuo dirigido a fortalecer la capacidad resolutoria de los trabajadores y del equipo directivo, mediante la gestión efectiva de una cultura organizacional basada en valores institucionales, principios éticos y comportamientos coherentes con la misión y visión de la Entidad. Este enfoque

	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.1.
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 26 de 28

permite evidenciar y consolidar los valores que orientan la actuación de los servidores públicos y su relación con el entorno laboral.


El componente de clima laboral se orienta a implementar acciones que fortalezcan la comunicación organizacional, el liderazgo del equipo directivo y de los coordinadores de la Entidad, así como la promoción de prácticas de comunicación asertiva y trabajo en equipo. Para tal efecto, se desarrollarán estrategias de intervención a través de talleres vivenciales de humanización, dirigidos tanto a la totalidad del personal como a grupos focalizados que, de acuerdo con los resultados del diagnóstico institucional, requieran acciones específicas de mejora.

En el desarrollo de estas actividades se abordarán variables relacionadas con la empatía, la construcción de cultura organizacional, la moral laboral, la creatividad, el trabajo colaborativo, la inteligencia emocional y la resolución pacífica de conflictos, con el fin de consolidar ambientes laborales saludables, respetuosos y orientados al mejoramiento continuo del desempeño institucional.

18) ENTIDADES DE APOYO

Para la adecuada ejecución del Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, la Entidad contará con el apoyo y articulación interinstitucional de las siguientes organizaciones, de conformidad con la normatividad vigente y los convenios o afiliaciones correspondientes:

- Cajas de Compensación Familiar, para el desarrollo de programas de bienestar social, recreación, deporte, cultura, vivienda, subsidios y servicios complementarios orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su núcleo familiar.
- Entidades Promotoras de Salud (EPS), en el marco de la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y el fortalecimiento de hábitos de vida saludables de los trabajadores.
- Fondos de Pensiones y Cesantías, para el apoyo en actividades de orientación y asesoría relacionadas con ahorro, pensión, cesantías y programas de preparación para la jubilación.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL), para el acompañamiento en programas de prevención de riesgos laborales, promoción de la salud

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.1.
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 27 de 28

ocupacional, intervención de factores de riesgo psicosocial y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La articulación con estas entidades permitirá optimizar recursos, ampliar la cobertura de las actividades y fortalecer el impacto del Plan de Bienestar Social, en beneficio del talento humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia.

19.) PRESUPUESTO ASIGNADO


A la fecha de elaboración del presente Plan de Incentivos y Bienestar Social – vigencia 2026, la E.S.E. Hospital Local de Concordia no ha definido el monto específico de los recursos económicos que serán destinados para su ejecución.

La asignación presupuestal correspondiente se realizará de conformidad con la disponibilidad financiera de la Entidad, el presupuesto aprobado para la vigencia, el Plan Operativo Anual (POA) y las disposiciones legales y convencionales vigentes, garantizando en todo caso el uso eficiente, racional y transparente de los recursos públicos.

Una vez definido el presupuesto, este será incorporado y articulado a la ejecución de las actividades previstas en el plan, priorizando aquellas orientadas al bienestar integral, la motivación y el fortalecimiento del talento humano, sin que ello genere compromisos presupuestales sin respaldo financiero.

20.) INDICADOR DE SEGUIMIENTO

ACTIVIDAD	INDICADOR	FÓRMULA	META	PRODUCTO / MEDIO DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Ejecución del Plan de Estímulos e Incentivos	Porcentaje de ejecución de las actividades del Plan	Número de actividades ejecutadas / Número total de actividades planeadas × 100	Ejecutar mínimo el 80 % de las actividades programadas	Actas de ejecución, listados de asistencia y registro fotográfico de los participantes	Semestral y anual	Oficina de Gestión del Talento Humano / Comité de Bienestar Social

	PLAN INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL-2026	Código: HLC-GD-IDA-2026-001
		Versión: 1.1.
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 28 de 28

21.) APROBACIÓN

El Plan de Incentivos y Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Local de Concordia tendrá vigencia a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2026, y será aplicable durante dicho período, sin perjuicio de los ajustes que puedan realizarse de conformidad con las necesidades institucionales, la disponibilidad presupuestal y las disposiciones legales y convencionales vigentes.

El presente plan será aprobado por la Gerencia de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, en el marco de sus competencias legales y estatutarias, y se adoptará mediante el acto administrativo correspondiente, previa socialización con las dependencias involucradas y el Comité de Bienestar Social, cuando a ello haya lugar.

Una vez aprobado, el Plan de Incentivos y Bienestar Social deberá ser divulgado y publicado en los medios institucionales definidos por la Entidad, y su ejecución será objeto de seguimiento y evaluación por parte de las instancias responsables, en concordancia con los principios de transparencia, eficiencia y mejora continua de la gestión pública.



GRECY SALAS PÉREZ
GERENTE

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