

# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



**NIT. 890.204.895-0**

**LILIAM BEATRIZ SMITH SANCHEZ MURILLO**  
**Gerente**

**VIGENCIA 2026**

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO: .....	4
2.1. MISIÓN .....	4
2.2. VISIÓN .....	5
2.3. POLITICA DE INTEGRIDAD .....	5
3. OBJETIVOS .....	5
3.1. DIMENSION: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACCION .....	6
4. ALCANCE.....	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS .....	6
5.1. Objetivo General .....	6
5.2. Objetivos Específicos .....	6
6. MARCO CONCEPTUAL.....	7
7. BENEFICIARIOS .....	10
8. RESPONSABLES.....	10
9. AREAS DE INTERVENCIÓN .....	10
9.1. BIENESTAR SOCIAL- ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	10
9.1.1. Clima Laboral .....	10
9.1.2. Programa de Pre Pensionados .....	11
9.2. Área De Protección y Servicios Sociales.....	11
9.2.1. Seguridad Social Integral .....	11
9.2.2. Recreación y Deportes.....	11
9.2.3. Actividades Culturales .....	12
9.3. Plan de Incentivos .....	12
9.3.1. Salario Emocional.....	12
9.3.1.1. Cumpleaños .....	13
9.3.1.2. Horarios Flexibles .....	13
9.3.2. Integración de fin de año.....	13
9.3.3. Tarjetas por el día de la profesión.....	13
10. CRONOGRAMA.....	14

10.1. Fechas Especiales .....	15
10.2. Fechas de Cumpleaños y Profesión .....	15
11. COSTOS.....	16
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	16

## 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcados principalmente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

Para cumplir con este cometido, El Proceso de Talento Humano, aplicara en el primer trimestre del año 2026 una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, Santander, promueve el programa de Bienestar Social e incentivos para los empleados del hospital, que tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la gerencia y su equipo de trabajo está comprometido en diseñar, estructurar, implementar y ejecutar este plan de bienestar social e incentivos 2026 con el fin de garantizar un buen ambiente laboral en la institución. El Programa de Bienestar Social e incentivos 2026 de La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, clima laboral, estrés y sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, , eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario por las actividades laborales que desarrolla y por la institución. Abonado a ello motivar e incentivar al funcionario con salarios emocionales y posibles horarios flexibles según los resultados de la evaluación del desempeño laboral del funcionario en su área de trabajo.

## 2. CONTEXTO ESTRATÉGICO:

### 2.1. MISIÓN

Prestar los servicios de salud de primer nivel, para toda la comunidad del área de influencia, de conformidad con los lineamientos establecidos por el sistema general de seguridad Social en Salud, cumplidores de los principios de eficiencia, eficacia, oportunidad, accesibilidad y calidad, en la prestación del servicio, contando con equipos y recurso humano debidamente capacitado y con un profundo sentido humano.

## 2.2. VISIÓN

Para el año 2030 seremos una institución de mayor nivel con infraestructura, dotación y con tecnología de última generación. Con un servicio humanizado en la atención segura al usuario y la familia. Serán la expresión de un sano equilibrio entre el balance social y económico lo que darán la solidez estructural necesaria para adaptarse a los cambios del medio.

## 2.3. POLITICA DE INTEGRIDAD

La ESE Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, Santander consolida la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores públicos. Esta política se basa en la prevención de la corrupción, herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivar a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

La ESE Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, Santander consciente de la importancia de su función y de la responsabilidad que esta implica, con el propósito de garantizar el actuar y poniendo sobre manera los valores de HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA, JUSTICIA, ETICO Y PROFESIONAL del personal que lo conforma y de consolidar la confianza de la ciudadanía, implementa el Modelo de Integración de Planeación y Gestión orientado a promover y fortalecer la Integridad en el ejercicio de sus funciones.

## 3. OBJETIVOS

- Identificar y promover los valores y deberes íntegros promovidos por la ESE, que han de observar los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.
- Establecer los criterios, conductas y controles que normen el comportamiento de los servidores públicos.
- Promover un ambiente de trabajo agradable y profesional, basado en el respeto, honestidad, compromiso, diligencia y justicia.
- Orientar la actuación de los servidores públicos.
- Consolidar la confianza de La ESE Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, Santander, así como en el personal que la integra.

### **3.1. DIMENSION: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION**

La ESE Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, Santander, tiene la misión de priorizar sus recursos y talento humano focalizando sus procesos de gestión con óptimos resultados en los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas de los usuarios. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de desempeño y gestión:

- Planeación Institucional
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto publico
- Integridad

### **4. ALCANCE**

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los Servidores Públicos de La ESE Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, Santander, incluyendo la junta directiva.

### **5. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS**

#### **5.1. Objetivo General**

Generar espacios y condiciones que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios de La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, a través de programas y actividades culturales-recreativas que contribuyan en la calidad de vida laboral de los empleados, con el fin en mantener un buen clima laboral donde los servidores se sientan motivados, incentivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

#### **5.2. Objetivos Específicos**

Planear, programar y ejecutar de manera racional los eventos de bienestar social e incentivos y acciones de recreación, cultura, deporte que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital mediante la realización y otorgamiento de incentivos y estímulos.
- Fortalecer la integración del funcionario y su familia a la cultura organizacional de la E.S.E Hospital, el clima laboral a nivel de relaciones interpersonales y trabajo en equipo mediante la realización de actividades.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

Tabla 1 Marco Normativo

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
LEY 1567 DE 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
Además, el capítulo II, Artículo 19 define	“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
CAPITULO II. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ARTICULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	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.
ARTICULO 19. PROGRAMAS ANUALES	Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
DECRETO 1083 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.10.1 PROGRAMAS DE ESTÍMULOS	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social
ARTÍCULO 2.2.10.2 BENEFICIARIOS	Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a

	continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud
ARTÍCULO 2.2.10.3	Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
ARTÍCULO 2.2.10.4.	No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
ARTÍCULO 2.2.10.7.	De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
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.
ARTÍCULO 2.2.10.10.	Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36.	Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna

Fuente: propia

## **7. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del programa de bienestar social 2026 los funcionarios de todas las áreas de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Cabe resaltar que se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. En cuento a los incentivos, serán partícipes los funcionarios que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente de acuerdo a las políticas institucionales teniendo en cuenta el decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.12.

## **8. RESPONSABLES**

La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, a través de la gerencia y de su equipo de trabajo, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral e incentivos 2026.

## **9. AREAS DE INTERVENCIÓN**

El Programa de Bienestar Social e incentivos está dirigido a todos los funcionarios de La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, el cual se elabora en cumplimiento de la normatividad vigente y se enmarca en:

### **9.1. BIENESTAR SOCIAL- ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

“La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

Esta área comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores de la ESE, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

#### **9.1.1. Clima Laboral**

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la ESE.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades están sujetas a medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que propendan por mejorar el ambiente de trabajo, generando así

mayor sentido de pertenencia por parte de los servidores en la unidad. Actividades: Aplicar batería del ministerio de salud, para medir el riesgo psicolaboral y elaborar las herramientas que mitiguen los riesgos identificados.

## 9.1.2. Programa de Pre Pensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 33 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Actividades:

- Charlas para sensibilizar y capacitar a los funcionarios, quienes, por haber cumplido la edad y los requisitos del sistema de pensiones, se ven obligados a retirarse de su actividad laboral y tienen diversas dudas al momento de la jubilación, sobre el comienzo de una nueva etapa, nuevos retos tales como qué hacer con el tiempo libre, cómo manejar los ingresos, el entorno familiar, entre otros.
- Envío por medio de correo electrónico un oficio de gratitud por el servicio prestado en la E.S.E La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.
- Entrega de tarjeta y detalle.

## 9.2. Área De Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

### 9.2.1. Seguridad Social Integral

Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias. Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, con actividad de orientación sobre los servicios para los funcionarios, en el momento de su vinculación a la Institución.

### 9.2.2. Recreación y Deportes

La recreación y el deporte es uno de los programas más importantes porque fortalecen la calidad de vida y convivencia laboral de los funcionarios. Porque la recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en

equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales y el logro de la felicidad, y, las actividades deportivas ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

### 9.2.3. Actividades Culturales

Estas actividades generan un placer personal para el funcionario por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio, sensibilización, felicidad, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, realizando las siguientes actividades:

- Cumpleaños de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra
- Día de los niños: Los niños deben estar entre el siguiente rango de edad (1 a 12 años), y los padres de familia deben traer dos semanas antes de la fecha el registro civil o tarjeta de identidad del menor al área de talento humano.
- Día internacional del trabajador.
- Novenas navideñas: La actividad de celebración de las novenas de aguinaldos se llevarán a cabo del día 16 de diciembre hasta el 24 de diciembre del 2026, y estarán organizadas por las diferentes áreas de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

### 9.3. Plan de Incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Los objetivos de este plan son:

- Motivar a todos los funcionarios para que generen acciones dirigidas al cumplimiento de los objetivos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.
- Brindar condiciones favorables para el desarrollo productivo de las labores de los funcionarios para que el desempeño cumpla con los objetivos.
- Estimular a los funcionarios para el logro de la excelencia.
- Reconocer o premiar los resultados y productividad laboral en niveles de excelencia.
- Incentivar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la institución.

#### 9.3.1. Salario Emocional

### 9.3.1.1. Cumpleaños

Se realizara la celebración de los cumpleaños cada mes del personal y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños al funcionario de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, como incentivo para que los servidores compartan entre compañeros esta fecha especial.

*Tabla 2 Fechas Especiales*

FECHAS ESPECIALES	DÍA	MES
Día de la mujer	8	3
Día del hombre	19	3
Día mundial de la Salud	7	4
Día del idioma	23	4
Día del niño	29	4
Día de la madre	13	5
Día Internacional del trabajo	1	5
Día del padre	17	6
Día del servidor público	27	6
Día de navidad	24	12
Día de fin de año	31	12

Fuente: Propia

### 9.3.1.2. Horarios Flexibles

Facilitar horarios flexibles (posiblemente que no accedan a las horas estipuladas de trabajo) para que los funcionarios tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio, entre otros.

### 9.3.2. Integración de fin de año

Los funcionarios tendrán en el mes de diciembre una integración especial como incentivo de fin de año.

### 9.3.3. Tarjetas por el día de la profesión

Se enviará una tarjeta como reconocimiento al funcionario por la profesión que desempeña.

*Tabla 3 Fecha de Profesión*

## 10. CRONOGRAMA

PROFESION	DIA	MES
CONTADOR	1	3
SECRETARIA	26	4
BACTERIOLOGO	28	4
ENFERMERA	12	5
ABOGADO	22	6
NUTRICIONISTA	11	8
INGENIERO	17	8
ODONTOLOGO	3	10
TECNOLOGO	14	10
ADMINISTRADOR PUBLICO	25	10
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	4	11
RADIOLOGIA	8	11
PSICOLOGO	20	11
MEDICO	3	12
REGENTE DE FARMACIA	5	12

Fuente: Propia

### 10.1. Fechas Especiales

CRONOGRAMA DE BIENESTAR DE LA ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA														
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	LUGAR	INCENTIVOS 2026											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RECREACION Y DEPORTE	Jornada de integración, capacitación	ESE - HISJC												
ACTIVIDADES CULTURALES	Día del hombre y de la mujer	ESE - HISJC												
	Novenas Navideñas	ESE - HISJC												
PRE PENSIONADOS	Sensibilización	ESE - HISJC												

Tabla 4 Cronograma fechas Especiales

Fuente: propia

## 10.2. Fechas de Cumpleaños y Profesión

Tabla 5 Fechas de cumpleaños y profesión

CRONOGRAMA DE BIENESTAR DE LA ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA														
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	LUGAR	INCENTIVOS 2026											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PLAN DE INCENTIVOS	Cumpleaños del Servidor (Se realizara celebración mensual y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños)	ESE - HISJC												
	Integración de fin de año	ESE - HISJC												
	Tarjeta por el día de la Profesión	ESE - HISJC												

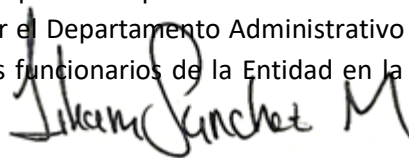
Fuente: propia

## 11. COSTOS

En cuanto a los recursos asignados al programa de bienestar social e Incentivos, el Decreto 1567 de 1998 declara en su artículo 37: “Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten”.

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se le hará seguimiento y evaluación mediante la medición del impacto y el grado de ejecución del mismo. En esta fase del programa, se levantará el estudio diagnóstico de necesidades a fin de actualizar las expectativas y requerimientos de los funcionarios en lo que corresponde a Bienestar Social e Incentivos, siguiendo las directrices y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Además, garantizando la participación activa de los funcionarios de la Entidad en la construcción y formulación del Programa.



**LILIAM B. SANCHEZ MURILLO**

Gerente

ESE. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra