



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL**

Fecha: 26/01/2026

Código: ME-GGE-PL-009

Versión: 01

Página No: 1 de 29





PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO CONCEPTUAL
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVO GENERAL
 - 4.1. Objetivo Especifico
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
6. RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
8. COMPONENTES Y PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
9. SEGUIMIENTO Y EVALUCION
10. PRESUPUESTO

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 3 de 29



1. INTRODUCCION.

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en cumplimiento de su misión de brindar servicios de salud con calidad científica y calidez humana, reconoce al servidor público como el eje fundamental de la gestión institucional. En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas nacionales de Gestión Estratégica del Talento Humano, el bienestar laboral se establece como una herramienta esencial para la humanización del trabajo, la motivación del funcionario y el fortalecimiento de la calidad en la atención al usuario.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formula en un contexto de transición institucional y de evaluación permanente de los factores que afectan el clima organizacional, la satisfacción laboral y la calidad de vida del servidor público. Si bien la participación en la encuesta de necesidades aplicada en 2025 fue limitada, los resultados obtenidos, junto con las evidencias de actividades desarrolladas en vigencias anteriores, permiten identificar que la recreación, el reconocimiento, el apoyo educativo, las actividades culturales y la integración familiar continúan siendo las principales demandas de los funcionarios, constituyéndose en estrategias prioritarias para fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la cohesión institucional.

Este plan integra actuaciones orientadas al desarrollo humano, la salud física y mental, la promoción cultural, el fortalecimiento de la identidad institucional, la integración familiar y el reconocimiento de los logros individuales y colectivos. De esta manera, el bienestar se concibe no solo como un beneficio social, sino también como un mecanismo para mejorar el desempeño laboral, optimizar el servicio prestado al ciudadano y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la solidaridad, la ética pública y la excelencia en el servicio.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se presenta como un compromiso estratégico de la Gerencia y de la Oficina de Gestión del Talento Humano para garantizar el desarrollo

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
Versión: 01			
Página No: 4 de 29			

integral del servidor público, proteger sus capacidades, promover su motivación y fortalecer la humanización del trabajo, contribuyendo a una atención digna, oportuna y humanizada, en beneficio de la comunidad que confía en los servicios de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.

2. MARCO CONCEPTUAL

Plan de incentivos: 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.



Calidad de vida: La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

Clima organizacional: El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Cultura organizacional: Chiavenato, (1989), la Cultura organizacional es "un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Programas de bienestar social: Deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Incentivos: De acuerdo con Función Pública (2007), el incentivo debe ser considerado



	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 5 de 29

como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre las tareas de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta el presente plan a desarrollar en la oficina de talento humano en el año 2025.

NORMATIVIDAD	OBJETIVO
DECRETO 1083 DE 2015	
Artículo 2.2.10.1	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	Ofrecer a sus empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: a) Deportivos, recreativos y vacacionales; b) Artísticos y culturales; c) Promoción y prevención de la salud; d) Capacitación informal en artes y artesanías, u otras modalidades; e) Promoción en programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar, u otras entidades que hagan sus veces.
Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2	Modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018.
Artículo 2.2.10.6.	Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
Artículo 2.2.10.7.	Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y las efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional + 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 6 de 29

Artículo 2.2.10.8.	Los planes de incentivos 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.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	
Artículo 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.
Ley 1811 de 2016	
Artículo 5°	Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Parágrafo 11°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado. Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.
Decreto 648 de 2017	
Artículo 2.2.5.5.53	Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

4. OBJETIVO GENERAL.

Promover el bienestar integral de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, fortaleciendo su calidad de vida laboral y personal mediante programas y actividades orientadas al desarrollo humano, la integración familiar, el equilibrio emocional y la mejora del clima organizacional.

OBJETIVO ESPECIFICO.

- ✓ Fomentar un ambiente laboral saludable, participativo y colaborativo que potencie la creatividad, la comunicación asertiva y el sentido de pertenencia de los servidores

públicos.

- ✓ Promover el desarrollo de valores organizacionales que fortalezcan la ética pública, la responsabilidad social y el compromiso institucional, contribuyendo a una cultura de servicio orientada al ciudadano.
- ✓ Diseñar y ejecutar actividades de promoción y prevención que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y sus familias en los ámbitos físico, mental, social, educativo, cultural y deportivo.

5. POBLACIÓN OBJETIVO

Servidor público vinculado a la planta de personal de la E.S.E, incluyendo:

- Carrera administrativa
- Libre nombramiento y remoción
- Provisionales que tengan derecho a los incentivos y programas

Población secundaria beneficiaria (según norma y plan):

- Familia directa del funcionario (hijos y cónyuge) para actividades de integración familiar y para apoyos educativos.

METAS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Tipo de Meta	Meta Cuantitativa
Cumplimiento de actividades del plan	≥ 90% de ejecución anual
Participación de servidores	≥ 85% de asistencia promedio en actividades
Apoyos educativos	100% del presupuesto ejecutado, asignado con equidad (primero y segundo semestre)
Actividades de integración familiar	2 semestrales garantizadas
Actividad lúdica fuera del departamento	1 evento anual



Tipo de Meta	Meta Cuantitativa
Medición de Clima Laboral	1 medición anual con plan de mejora
Reconocimientos institucionales	100% de funcionarios reconocidos por cumpleaños 1 Reconocimiento profesional anual según cronograma elaborado Reconocimiento a pensionados
Actividad lúdica y Taller	2 actividades participativas (una en cada semestre), lúdica y experiencial, diseñada para unir al grupo de trabajo, mejorar la comunicación, fomentar el compañerismo y la colaboración, aplicar conocimientos de forma práctica y fortalecer la cohesión mediante dinámicas, resolución de problemas y actividades conjuntas, buscando crear sinergia y un mejor ambiente. Además, es una experiencia para desarrollar actividades que permitan a todo el grupo, prepararse para una futura etapa de pensión.
Actividad cultural local	1 actividad anual resaltando cultura, identidad y tradiciones
Día de San Antonio de Padua	1 actividad anual dónde se exalta la vida y obra del Santo Patrono institucional.
Actividad de integración navideña	1 actividad anual fortaleciendo vínculos de tradición y unidad laboral y familiar

Estrategia Institucional de Bienestar Integral

Promover el desarrollo humano, el equilibrio emocional y la integración familiar del servidor público mediante programas recreativos, sociales, culturales, educativos y de reconocimiento, que fortalezcan la identidad institucional, el sentido de pertenencia, la motivación y el servicio con calidez humana.

Estrategias Específicas

Eje MIPG	Estrategia 2026
Bienestar Integral	Actividades lúdicas internas y externas; salud, deporte, cultura
Incentivos	Reconocimiento individual y colectivo, cumpleaños, desempeño



	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Versión: 01
		Página No: 9 de 29	

Eje MIPG	Estrategia 2026
Desarrollo Humano	Talleres y formación en convivencia, adaptación y habilidades
Integración Familiar	Eventos institucionales y apoyos educativos
Salud Emocional	Campañas, pausas activas, promoción de la salud

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en el marco de la gestión integral del talento humano y en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de bienestar social e incentivos, fundamenta la planeación de sus programas en la identificación de las necesidades reales de sus servidores públicos. Para tal fin, se tuvo como referente el cronograma de Bienestar Social que se ejecutó para la vigencia 2025, teniendo en cuenta que los funcionarios de la entidad consideran que las actividades más representativas que se deben realizar son las salidas lúdicas dentro del municipio o del departamento, la salida lúdica fuera del departamento o del país, y la actividades culturales que se lleven a cabo donde se resalte la muestras artísticas y autóctonas de nuestra región (Sampedito institucional); así como la entrega del apoyo educativo para el funcionario y uno de los hijos o del cónyuge que se encuentre adelantando algún grado de estudio, además de las otras actividades de menor interés que ayudan a incentivar y a lograr que el funcionario tenga momentos de esparcimiento y compartir entre la familia hospital. En ese orden de ideas se debe establecer el cronograma de actividades de Bienestar Social para la vigencia de 2026.

Las actividades que se establezcan en el cronograma de Bienestar Social para la vigencia se ejecutaran de manera coordinada entre la Gerencia a través de la oficina de Gestión de Talento Humano y los delegados de los Sindicatos partícipes en los Acuerdos laborales pactados.



	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 10 de 29

En todo caso para mejor aplicación de este plan se tendrá como referencia el cronograma de actividades aplicado y ejecutado en la vigencia 2025.

Del análisis de las actividades ejecutadas en años anteriores y de las manifestaciones espontáneas de los funcionarios, se identifican como programas prioritarios los siguientes:

- ✓ Actividades lúdicas y recreativas fuera del municipio o del departamento, que promuevan la integración, el descanso activo y el fortalecimiento del trabajo en equipo.
- ✓ Apoyo educativo para el empleado público en cualquiera de las modalidades de estudio (pregrado, posgrado: {especialización, maestría, doctorado).
- ✓ Apoyos educativos dirigidos a los familiares directos de los empleados (hijos o cónyuges) que cursen estudios en niveles de educación básica, media, técnica, tecnológica o superior.
- ✓ Conmemoración de fechas especiales (día del servidor público, día de cada profesión, cumpleaños, etc.) que fomenten la valoración y reconocimiento del talento humano.
- ✓ Día de San Antonio como Patrono de la entidad hospitalaria.
- ✓ Actividades culturales y de integración institucional, especialmente la actividad lúdica de mitad de año (junio) y la celebración navideña, que refuerzan los lazos de compañerismo, identidad y sentido de pertenencia.
- ✓ Programas que promueven la cultura y tradiciones locales, como espacios de participación comunitaria, arte y expresión cultural.

Cabe resaltar que el Plan de Bienestar Social e Incentivos constituye una estrategia esencial para fortalecer la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, en un contexto institucional donde las oportunidades de crecimiento y movilidad dentro de la planta de personal son limitadas. Por ello, el bienestar se concibe como una herramienta de humanización del trabajo y de consolidación del clima organizacional, en coherencia con

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 11 de 29

la misión institucional orientada al servicio con calidad y calidez humana tanto para el cliente interno como para el ciudadano usuario.

En conclusión, el diagnóstico de necesidades permite reafirmar que la implementación de actividades de bienestar social, recreación, educación, cultura y reconocimiento continúa siendo la principal vía para estimular la motivación, cohesión y sentido institucional de los funcionarios y sus familias durante la vigencia 2026.

Evaluación de los programas de Bienestar Social.



La evaluación de los programas de Bienestar Social tiene como finalidad medir la pertinencia, efectividad y nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades ejecutadas durante la vigencia 2026, así como verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Este proceso permite identificar el grado de aceptación de las acciones desarrolladas, su contribución al mejoramiento del clima laboral, la motivación y la integración institucional, y orientar los ajustes necesarios para fortalecer la planeación de futuras vigencias.

La evaluación se realizará mediante encuestas de satisfacción, registros de asistencia, actas de evaluación y análisis de resultados, valorando criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia, satisfacción e impacto.

Los resultados obtenidos serán analizados por la Oficina de Gestión del Talento Humano, con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, garantizando así un proceso de retroalimentación y mejora continua que permita optimizar los programas de bienestar y aumentar la satisfacción de los servidores públicos.

En conclusión, la evaluación de los programas de bienestar social constituye una herramienta esencial para valorar los resultados alcanzados y fortalecer la calidad de vida laboral, contribuyendo al compromiso institucional y al cumplimiento de la misión del

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 12 de 29

hospital con calidad y calidez humana.

7. RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, está a cargo de la Gerencia a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano de la entidad quien tiene la responsabilidad de coordinar, programar y ejecutar todas las actividades y acciones de Bienestar Social e incentivos. En todo caso se coordinará con los delegados de los Sindicatos con quienes se haya pactado acuerdos laborales para que se realice el apoyo en la ejecución de dicho plan, de tal manera que se logre un buen impacto entre los empleados a quienes va dirigido.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua se formula en coherencia con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las políticas institucionales de gestión del talento humano, orientadas al fortalecimiento del bienestar, la motivación y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, teniendo en cuenta el enfoque planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Hospital reconoce que el bienestar del servidor público y su familia es un factor determinante en la calidad del servicio ofrecido al ciudadano. Por ello, las acciones de este plan están dirigidas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el sentido de pertenencia, incentivar el aprendizaje continuo y promover una cultura de salud y autocuidado, en coherencia con la misión institucional.

Las actividades que se implementarán durante la vigencia 2026 buscan:

- Fomentar estilos de vida saludables mediante jornadas de promoción de la salud, prevención de enfermedades y bienestar emocional.
- Reconocer y valorar el desempeño laboral y el trabajo en equipo, a través de

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 13 de 29

programas de incentivos, distinciones y actividades de integración.

- Fortalecer la cohesión e identidad institucional mediante eventos culturales, recreativos y conmemorativos que promuevan el sentido de pertenencia.
- Promover la integración familiar reconociendo el papel esencial de la familia en el bienestar y equilibrio emocional del servidor.
- Impulsar espacios de participación y desarrollo personal, que fortalezcan las competencias humanas y sociales del talento institucional.

Ejes estratégicos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

El Plan se estructura sobre dos ejes centrales que orientan su ejecución y evaluación:

- ✓ **Eje de Bienestar Integral:** Enfocado en el desarrollo físico, mental, emocional y social del funcionario y su familia, a través de programas de salud, recreación, cultura, educación, deporte e integración y vacacional. Este eje promueve el autocuidado, la prevención, la sana convivencia y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ **Eje de Incentivos Institucionales:** Orientado al reconocimiento del compromiso, desempeño, transparencia y contribución de los servidores públicos a la misión institucional. Busca fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia, la ética del servicio público y la excelencia en la atención al ciudadano.

En conclusión, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se consolida como una herramienta fundamental para promover la motivación, la productividad y la humanización del trabajo, garantizando que los servidores públicos cuenten con condiciones que les permitan desarrollar su labor con bienestar, compromiso y calidad humana, en coherencia con los valores y objetivos del Hospital Departamental San Antonio de Padua.

a) Protección y servicios sociales: Este eje incluye las siguientes actividades:

— Salud Integral, Impacto Real —



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL**

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Apoyo educativo para los hijos (preescolar, escolar, primaria, secundaria, universitario), o cónyuge, así como para el empleado que se encuentre adelantando algún grado académico.

Nota: Del presupuesto total para estudio, en primer lugar, se definirá el apoyo para hijos y cónyuges, con un tope máximo de hasta 2.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, por semestre, teniendo en cuenta que si el valor del estudio no supera el 2.5 salario mínimo legal vigente, se entregará el 100%.

Después de asignado el apoyo para hijos y conyugues, el valor restante, se dividirá en forma proporcional (igual porcentaje, según el costo asumido por el empleado, lo que no necesariamente se traduce en igual valor) para los empleados que se encuentren capacitando (técnico, tecnológico, pregrado, postgrado, maestría o doctorado), pudiendo ser hasta con el 100% del valor por semestre, siempre y cuando la disponibilidad presupuestal exista. De tal manera que no pueda ser para un empleado el 100% y para otro menor porcentaje. Solo si el pago del estudio del empleado fuese menor a 2.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (matrícula de continuidad, derechos de grado, etc), se otorgará el 100%.

- Realización de lúdicas dentro y fuera de la sede de trabajo.
- Realización de lúdica fuera del departamento o del país, la cual se realizará una vez al año, conforme a la gran aceptación unánime de la misma.
- Actividad cultural donde se resalten los valores y actividades autóctonas de la

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 15 de 29

región, en el mes de junio de 2026.



b) Calidad de vida laboral: Se ejecuta a través de los programas de:

- Medición del clima laboral
- Evaluación de la adaptación al cambio
- Preparación del pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Programas de incentivos.

8. COMPONENTES Y PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) orienta a las entidades públicas en la implementación de estrategias que fortalezcan la gestión del talento humano y promuevan la transparencia, la integridad, la productividad y el bienestar de los servidores públicos. En coherencia con este modelo, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua se estructura sobre componentes y programas estratégicos que buscan mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el sentido de pertenencia y optimizar el desempeño institucional.

El MIPG reconoce al Talento Humano como pilar fundamental del desempeño organizacional, considerando su bienestar, motivación y desarrollo como factores determinantes para alcanzar los objetivos institucionales. Por ello, la Gestión Estratégica del Talento Humano constituye un eje esencial del plan, orientando las acciones hacia el fortalecimiento de competencias, la humanización del servicio y la generación de un

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 16 de 29

ambiente laboral saludable y productivo.

Componentes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

El plan se estructura en cuatro componentes fundamentales, articulados con la política de Talento Humano del MIPG y el enfoque de bienestar integral:

- ✓ **Componente de Desarrollo Humano y Organizacional:** Orientado al fortalecimiento de las competencias personales, laborales y sociales de los servidores públicos. Promueve la formación, el liderazgo, la comunicación asertiva, la ética, la participación y el trabajo en equipo como herramientas para la excelencia institucional.
- ✓ **Componente de Calidad de Vida Laboral:** Busca mejorar las condiciones físicas, psicológicas y sociales de los funcionarios, promoviendo el autocuidado, la salud mental, la prevención de enfermedades, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la creación de ambientes laborales saludables y respetuosos.
- ✓ **Componente de Integración, Cultura y Familia:** Dirigido al fortalecimiento de los vínculos interpersonales, la integración familiar y la identidad institucional. Incluye actividades recreativas, culturales, deportivas, vacacionales y conmemorativas que promuevan la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia.
- ✓ **Componente de Reconocimiento e Incentivos Institucionales:** Enfocado en valorar y destacar el compromiso, la integridad, el desempeño y la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de la misión institucional. Este componente busca estimular la motivación, la transparencia y la cultura del mérito.

Programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

A partir de los componentes mencionados, se estructuran los siguientes programas estratégicos para la vigencia 2026:

- ✓ **Programa de Promoción del Desarrollo Humano y Organizacional:** Capacitaciones, talleres y jornadas de formación orientadas al fortalecimiento de competencias laborales, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.
- ✓ **Programa de Salud, Autocuidado y Calidad de Vida:** Actividades enfocadas en la promoción de la salud física y mental, campañas de prevención, pausas activas, hábitos saludables y acompañamiento psicosocial.
- ✓ A partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; los empleados de la ESE Hospital San Antonio de Padua, consensuaron por unanimidad, en reunión ampliada (diciembre 2025), la necesidad de crear un estímulo que no debe interpretarse como elemento salarial o prestacional, solo permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora. En este sentido el 25% del costo de las pólizas de vida que asume el funcionario, y la exequial se podrán sufragar con cargo a bienestar social.
- ✓ **Programa de Integración Institucional y Familiar:** Jornadas lúdicas, recreativas y culturales; celebraciones de fechas especiales; actividades de integración familiar, vacacionales y reconocimiento del papel de la familia en el bienestar del servidor público.
- ✓ **Programa de Cultura, Valores y Tradiciones:** Eventos que rescaten y promuevan los valores institucionales, la identidad regional y el respeto por la diversidad cultural, fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo institucional.
- ✓ **Programa de Reconocimiento e Incentivos:** Estrategias para valorar el compromiso, desempeño y buenas prácticas laborales, fomentando la transparencia, la ética, la excelencia y la motivación del talento humano.

En síntesis, los componentes y programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articulan con la política institucional de talento humano y los lineamientos del MIPG,

promoviendo la motivación, el compromiso, la productividad y la humanización del servicio público, pilares fundamentales para garantizar la calidad en la atención y el fortalecimiento del clima organizacional en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.

PROGRAMACION BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

ÁREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
RECREATIVOS, CULTURALES, DEPORTIVOS Y VACACIONALES	Ofrecer y organizar eventos, deportivos, recreativos y vacacionales, para motivar a los colaboradores de La ESE, despertando la creatividad, la sana alegría, logrando la integración y aprendizaje.	Tardes deportivas, gimnasio	Si
		Vacaciones recreativas, acordadas con los funcionarios.	Si
		Día del empleado público	Si
		Salidas lúdicas dentro de la sede	Si
		Salida lúdica fuera de la sede	Si
		Salida lúdica fuera del dpto. o país	Si
		Actividad resaltar valores autóctonos de la región	Si
		Cumpleaños. Se entregará una tarjeta y un detalle institucional al colaborador.	Si
Día de la Familia 1° y 2° semestre (día libre para el colaborador)	No		



PROMOCIÓN Y APOYO EDUCATIVO	Promover y apoyar a los funcionarios públicos, y a un miembro de su grupo familiar que se encuentren adelantando estudios, en alguna modalidad. Este apoyo será otorgado en el primero y segundo semestre de la vigencia.	Se entregará apoyo educativo a los funcionarios que lo soliciten, anexando el recibo o certificado de estudio del funcionario; y para un hijo o cónyuge, que se encuentre adelantando algún grado educativo.	Si
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Promover acciones orientadas a que los funcionarios de la ESE Hospital mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.	Semana de la Prevención y Promoción de la Salud, se coordinará con la encargada de seguridad y salud en el trabajo para su ejecución.	Si
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL			
CLIMA LABORAL	Propender por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas dentro de la ESE Hospital, a través de mecanismos que permitan direccionar y realizar acciones de Intervención tanto de las debilidades Y oportunidades de mejoramiento detectadas en cada dependencia.	Aplicación encuesta clima laboral y organizacional"	Si
		Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños	No
		Divulgación Programas que vayan en pro del mejoramiento continuo del funcionario como parte importante dentro de la empresa.	No
		Exaltar la labor del servidor público; entrega de reconocimiento a la labor.	Si
		Día de San Antonio de Padua	Si
	Facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal	Divulgación de programas y proyectos	No

SALARIO EMOCIONAL	forma que se generen efectos positivos por tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG "la felicidad nos hace más productivos".	que tiendan al mejoramiento continuo del personal.	
		Comparte en familia el día de tu cumpleaños. Día libre en el día de cumpleaños del funcionario.	No
PREPARACIÓN PARA LA PENSIÓN	Sensibilizar y capacitar a los servidores respecto a los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de asumir el retiro laboral.	Taller de Sensibilización	Si
JORNADAS DE FORMACIÓN PARA FORTALECER Y POTENCIAR HABILIDADES PERSONALES	Contribuyen a la generación de valor en los diversos grupos de la institución y encaminada al desarrollo personal y familiar, fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo por la entidad	Talleres	Si

ACTIVIDADES ASOCIADAS A LOS COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Actividades de ocio y esparcimiento que tienen como objetivo generar bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, identidad, educación del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, fomentar la recreación, cultura, turismo y educación, como mecanismos de mejoramiento, y fomentar los cambios de ambientes antiestrés, incentivando al funcionario para salir de la monotonía y mejorar anímicamente su productividad frente al trabajo.

Se buscará ofrecer a los funcionarios eventos de interés grupal, que fortalezca el trabajo en equipo, el esparcimiento sano, actividades lúdicas de acuerdo con el interés de los funcionarios.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
Versión: 01			
Página No: 21 de 29			

Las actividades brindadas serán las que se enmarquen en la programación elaborada, y para todos los efectos tienen relación con las actividades ejecutadas en la vigencia 2025, tales como:

- Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas
- Educación formal e informal
- Apoyos educativos
- Actividades de integración familiar (actividad día de la familia).
- Actividades lúdicas dentro y fuera del departamento
- Horarios flexibles
- Celebración de fechas especiales

En tal sentido se establecen los siguientes aspectos importantes a tener en cuenta como requisitos fundamentales en la ejecución de la programación respectiva, así:

Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas: La entidad hospitalaria, programara todas las actividades donde se pueda brindar al funcionario un cambio actitudinal en su desempeño laboral. Para tal efecto se realizarán actividades deportivas, culturales, y recreativas donde se resalten los valores y vivencias de los antepasados como las muestras folclóricas autóctonas de nuestra región.

Educación formal y no formal: Como mecanismo de apoyo en la formación de los funcionarios, la entidad hospitalaria aplicara los principios que rigen la ley general de educación en cuanto a educación formal e informal se refiere, a aquellos funcionarios que se preocupen por el fortalecimiento de sus conocimientos, y que se encuentren dentro del marco legal.

Apoyos educativos: La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, concederá un

apoyo educativo al empleado público que se encuentre adelantando algún programa de educación técnico, tecnológico, pregrado, postgrado, maestría o doctorado; y a un hijo que dependa económicamente o cónyuge que se encuentre estudiando, para lo cual deberá anexar certificado de estudio o recibos de pago de matrícula. En ambos casos el aporte se hará para el primero y el segundo semestre de estudio.

La entidad hospitalaria como parte de los planes de bienestar social, asignará el 40% del rubro anual total para los colaboradores, hijos y cónyuges que se encuentren estudiando un pregrado, postgrado, maestría o doctorado. Se podrá aprobar hasta el 100% del valor de matrícula en cada semestre; e igualmente se apoyará para cancelar proyecto de grado de acuerdo a las modalidades que tenga establecida la universidad donde se encuentre adelantando estudios el empleado, así como derechos de grado hasta lograr obtener el diploma que lo acredite en la modalidad de estudio.

Para el caso de los hijos de los colaboradores o cónyuge, el Comité de Bienestar Social aprobará hasta el monto de un (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre cuando la respectiva matrícula o sumatoria de la pensión en el semestre, sea igual o mayor a ese valor. En los eventos en que el valor de la matrícula y sumatoria de la pensión no exceda dicho valor en el semestre, se otorgará el valor que represente los comprobantes de pago.

El apoyo educativo se entregará a los hijos hasta los veinticinco (25) años de edad o mayores de 25 años, con algún grado de discapacidad que dependan económicamente de los padres.

Lo anterior teniendo en cuenta que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de Bienestar Social, y va dirigida a los funcionarios que pertenezcan a la planta de personal de la institución y se encuentren inscritos en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales que según las normas tengan derecho a ello.



Actividades lúdicas dentro y fuera del departamento y/o del país: La entidad realizara dos (2) actividades lúdicas dentro del municipio, una en el primer semestre y otra en el segundo semestre de la vigencia 2026, de conformidad con la programación que se establezca. Estas actividades serán apoyadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente, realizará una (1) actividad lúdica fuera del departamento o país, la cual se realizará en el primero o segundo semestre de la vigencia 2026. Esta actividad en lo posible se deberá establecer en temporada baja para efectos de acceder a potenciales ofertas.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Actividades que promuevan la satisfacción de necesidades de los servidores públicos para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Medición de clima laboral
- Medición de cultura organizacional
- Desvinculación laboral asistida
- Readaptación laboral
- Preparación para pre pensionados.
- Día del servidor público
- Programa entorno laboral saludable

Las actividades que se realizan a través de calidad de vida laboral están encaminadas a brindarle al funcionario crear condiciones y ambiente laboral satisfactorio, impactando en la productividad, y las relaciones interpersonales, creando estrategias que permitan la satisfacción de sus necesidades para desarrollo personal, profesional y organizacional.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 24 de 29

INCENTIVOS: Actividades de reconocimiento al desempeño laboral individual o por equipo de trabajo de carácter no pecuniario.



- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Horario flexible.
- Día libre por uso de la bicicleta

Todas las acciones que conlleven al fortalecimiento de la persona como funcionario público, se debe establecer mediante estímulos que estén relacionados como una acción de reconocimiento y para tal efecto se seguirán los parámetros legales en el tema de incentivos o estímulos. Además, se deben tener en cuenta lo pactado en acuerdos laborales que formaran parte de este plan.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de bienestar Social e incentivos del Hospital Departamental San Antonio de Padua es desarrollado por la oficina de talento humano con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción del talento humano frente a cada una de las actividades ejecutadas. La oficina cuenta con los siguientes medios para tal fin:

- 1. Listados de asistencia:** Se debe diligenciar el formato "Lista de asistencia" al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participan.
- 2. Encuesta de satisfacción:** Se implementará un nuevo formato para identificar la asertividad o pertinencia en las actividades realizadas en la institución.
- 3. Registro fotográfico de la actividad:** Es una evidencia válida para la realización de informes la toma de fotografías que evidencian la participación de los servidores públicos en las actividades.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-009	
			Página No: 25 de 29

La oficina de talento humano evalúa el nivel de cumplimiento con los siguientes indicadores:

Ejecucion y cumplimiento del programa de bienestar social e incentivos

(Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100

Cobertura del programa de bienestar social

(Número de funcionarios Asistentes a cada actividad / Número de funcionarios vinculados a la planta) * 100

10. PRESUPUESTO

Para el año 2026, el presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral, e incentivos de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, será aproximadamente de TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES SESENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$347.069.935,00) MCTE, para atender la programación de las actividades que sean aprobadas para Bienestar Social. Esta cifra puede variar, teniendo en cuenta que el incremento se proyectó (presupuesto), con un incremento del 9.1% para cada funcionario (posible incremento para empleados públicos 2026). La desagregación del presupuesto asignado para las actividades de Bienestar Social para la vigencia de 2026 se hará teniendo en cuenta la programación de actividades y el cronograma de ejecución, donde a cada actividad se le asignará un valor a ejecutar. El valor real puede variar de acuerdo al decreto que expida el gobierno nacional + 1.1% pactado en acuerdos laborales vigentes.

11. CRONOGRAMA GENERAL 2026

El cronograma de Bienestar Social establecido para la vigencia de 2026 se elaborará mediante reunión donde participen los delegados de los Sindicatos que tomaron parte en él Acuerdo laboral pactado con la entidad hospitalaria, y la Oficina de Gestión de Talento

Humano, donde se plantearan todas las actividades y se les asignara el respectivo presupuesto para su ejecución.

Nota aclaratoria: Cronograma para 34 funcionarios.

#	Actividad	Observaciones	Valor	Fecha
1	Día de las profesiones u oficios	Tarjeta virtual a los colaboradores. Detalle de compartir nutricional	1.800.000	Vigencia 2026
2	Subsidio a pólizas exequiales y de vida	Se asume 25% de lo que corresponde a empleados (según acuerdo laboral)	13.500.000	Vigencia 2026
3	Día de la familia hospital S.A.D.P.	Día libre para que funcionario comparta con la familia.	0	Primer y segundo semestre
4	Apoyo educativo primer semestre	Convocatoria para entrega de documentación	69.413.987	Primer semestre
5	Día de San Antonio	Eucaristía, serenata, arreglos florales, entrega del pan bendito	1.250.000	13 junio
6	Actividad lúdica fuera del hospital. Tema: Resolución de conflictos	Tarde recreativa- Deportiva	6.200.000	Primer semestre
7	Actividad Lúdica Cultural	Resaltar valores y costumbres de nuestra región.	7.500.000	Junio
8	Salida lúdica fuera del departamento	Fuera de la sede habitual de trabajo o del departamento	157.291.961	
9	Talleres	Clima Laboral y cultura organizacional – Preparación para la pensión: “prepararnos para un cambio de vida- Encuentro de saberes”	6.200.000	Segundo semestre

10	Incentivo agradecimiento "por toda una vida" a funcionarios que se pensionan		1.000.000	Según momento de retiro de la institución
11	Apoyo educativo segundo semestre	Convocatoria para entrega de documentación	69.413.987	Segundo semestre
12	Cumpleaños	Conmemoración de día cumpleaños.	3.500.000	Enero a diciembre
13	Unión navideña	promover lazos familiares en navidad y fin de año	10.000.000	Diciembre
		TOTAL	347.069.935	

Distribución por códigos:

Actividad	Código actividad	Observaciones	Valor
1	23997	Compartir nutricional	1.800.000
2		Asumir el 25% de lo que corresponde a cada uno de los empleados por concepto de pólizas	13.500.000
3		No aplica	0
4	855	Ayuda educativa funcionario público según soportes	69.413.987
5	3899910	Artículos decorativos con material vegetal	350.000
	23997	Pan bendito	350.000
	96990	Grupo musical o sonido religioso	200.000
	96990	Mantelería, decoración	150.000
	96990	Persona que desarrolla actividad (ofrenda)	200.000
6	96990	Lugar de desarrollo actividad	1.500.000
	23997	Compartir nutricional	2.500.000
	96990	Persona que desarrolla actividad	800.000
	1800001	Hidratación	400.000
	4921	Transporte	1.000.000
7	96990	Lugar de desarrollo actividad	1.000.000
	96990	Mantelería, decoración típica, menaje	1.000.000

	21176	Almuerzo o cena típica	3.000.000
	96990	Grupo musical o sonido	1.660.000
8	4921	Transporte especial	55.000.000
	5513	Alojamiento	55.000.000
	23997	Alimentación	43.291.961
	96990	Capacitaciones	4.000.000
9	96990	Lugar de desarrollo actividad	1.500.000
	23997	Compartir nutricional	2.500.000
	96990	Persona que desarrolla actividad	800.000
	1800001	Hidratación	400.000
	4921	Transporte	1.000.000
10	23997	Compartir nutricional	1.000.000
11	855	Ayuda educativa funcionario público según soportes	69.413.987
12	3722206	Recordatorio	3.500.000
13	96990	Lugar de desarrollo actividad	1.500.000
	96990	Mantelería, decoración típica, menaje	1.500.000
	23997	Almuerzo o cena navideña	2.000.000
	96990	Grupo musical o sonido	2.000.000
	1800001	Hidratación	500.000
	3722206	Incentivo	2.500.000
		TOTAL	347.069.935

12. BENEFICIOS ESPERADOS

Beneficio	Impacto Institucional
Fortalecimiento de la motivación laboral	Disminuye rotación y ausentismo
Sensación de pertenencia e identidad institucional	Mejora calidad en el servicio
Integración familiar y emocional	Mayor equilibrio emocional y desempeño
Reducción del estrés laboral mediante recreación	Mejor clima laboral
Desarrollo humano y educativo	Servidor más competente y comprometido
Cultura de reconocimiento	Aumento de productividad y ética pública
Actividades culturales y deportivas	Mejor convivencia y salud general

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Fecha: 26/01/2026

Código: ME-GGE-PL-009

Versión: 01

Página No: 29 de 29

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL****13. CONTROL DE REVISIONES**

VERSION	FECHA	COMENTARIO
01	26/01/2026	Actualización para la vigencia 2026

Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo/JGTH Firma:	Fecha: 08/01/2026
Actualizado por: Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARADO Cargo: Apoyo Profesional Talento Humano Firma:	Fecha: 14/01/2026
Revisado por: Nombre: CHRISTIAN JOHANNY RAMIREZ CARDOZO Cargo: Asesor Jurídico Externo Firma:	Fecha: 29/01/2026
Revisado por: Nombre: DIEGO FERNANDO MOMPOTES Cargo: Apoyo Profesional Planeación Agremiado Firma:	Fecha: 23/01/2026
Aprobado por: Nombre: JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma:	Fecha: 26/01/2026