



**E.S.E HOSPITAL  
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN  
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA**

# **PLAN DE INCENTIVOS 2026**

**GERENTE MADELEINE DÍAZ FRANCO**





**Gobernación del  
MAGDALENA**



**E.S.E HOSPITAL  
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN  
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA**





 E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	 Gobernación del <b>MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	03
		<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012	
	<b>PAGINA</b>	Página 2 de 10	

## TABLA DE CONTENIDO

### PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES – VIGENCIA 2026

#### E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>2. DIAGNÓSTICO INICIAL DEL COMPONENTE DE INCENTIVOS</b> .....	2
<b>3. OBJETIVOS DEL PLAN 2026</b> .....	4
3.1 Objetivo General .....	4
3.2 Objetivos Específicos .....	4
<b>4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO</b> .....	5
<b>5. MATRIZ DOFA – PLAN DE INCENTIVOS 2026</b> .....	7
<b>6. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA Y LEGAL</b> .....	9
<b>7. MATRIZ DE RIESGOS DEL PROCESO DE INCENTIVOS</b> .....	12
<b>8. PLAN DE ACCIÓN – PLAN DE INCENTIVOS 2026</b> .....	14
<b>9. RESPONSABLES DEL PLAN</b> .....	17
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	18
<b>11. DISPOSICIONES FINALES</b> .....	19

 	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 10

**PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES – VIGENCIA 2026**  
**E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL –**  
**MAGDALENA**  
**DEPENDENCIA RESPONSABLE:**  
**TALENTO HUMANO**

## 1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, como entidad pública del orden territorial y prestadora de servicios de salud de primer nivel de complejidad, reconoce que el talento humano constituye el eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales y la garantía de una atención integral, humanizada y de calidad a la población usuaria.



Durante la vigencia 2025 se implementó un Plan de Incentivos Institucionales orientado a fortalecer el clima laboral, el sentido de pertenencia y el desempeño de los servidores públicos, el cual permitió evidenciar avances en la motivación del personal y en la consolidación de equipos de trabajo comprometidos con la misión institucional.

No obstante, el diagnóstico realizado para la vigencia 2026 identifica la necesidad de fortalecer la articulación del Plan de Incentivos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en la Dimensión de Talento Humano, asegurando coherencia entre planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua.

Se evidencia que los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales exigen actualizar los mecanismos de reconocimiento e incentivos, incorporando criterios de desempeño institucional, resultados en salud, humanización del servicio y cumplimiento de metas estratégicas.

## 2. DIAGNÓSTICO INICIAL DEL COMPONENTE DE INCENTIVOS

1. El análisis de clima organizacional y riesgos psicosociales señala factores asociados a cargas laborales, rotación de personal y limitaciones presupuestales, lo cual hace indispensable reforzar estrategias no pecuniarias que reconozcan el esfuerzo, compromiso y resultados del talento humano.

 E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	 Gobernación del <b>MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	03
		<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>		<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012
		<b>PAGINA</b>	Página 4 de 10

2. La entidad cuenta con un Comité de Bienestar Social e Incentivos formalmente constituido, sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la sistematización de los procesos de selección, evaluación y otorgamiento de incentivos, garantizando transparencia y equidad.
3. En el contexto territorial, la E.S.E. enfrenta desafíos propios de la prestación de servicios en zonas con limitaciones de acceso, lo que incrementa la exigencia sobre el personal asistencial y administrativo, haciendo aún más relevante la implementación de estímulos institucionales efectivos.
4. El diagnóstico también muestra la necesidad de fortalecer la cultura del reconocimiento como herramienta de gestión del desempeño, vinculando los incentivos a indicadores claros, medibles y alineados con los objetivos estratégicos y el Plan de Desarrollo Institucional.
5. Para la vigencia 2026, el Plan de Incentivos se concibe como un instrumento estratégico que contribuye no solo al bienestar laboral, sino también a la mejora de la calidad del servicio, la eficiencia institucional y la sostenibilidad organizacional.
6. En este sentido, la actualización del Plan de Incentivos Institucional se orienta a consolidar una política integral de estímulos que fortalezca el talento humano, promueva la excelencia y garantice el cumplimiento del marco normativo vigente aplicable a las entidades públicas del sector salud.



### **3. OBJETIVOS DEL PLAN 2026**

#### **Objetivo General**

Fortalecer el desempeño institucional mediante la implementación de un sistema integral de incentivos que promueva la excelencia, el bienestar y el compromiso del talento humano.

#### **Objetivos Específicos**

1. Reconocer el desempeño sobresaliente
2. Mejorar el clima organizacional
3. Incentivar el trabajo en equipo
4. Garantizar equidad y transparencia
5. Articular el plan con MIPG

 E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	 Gobernación del <b>MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	03
		<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012	
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 10	

#### 4. MARCO LEGAL (ENUMERADO)

1. Constitución Política de Colombia
2. Ley 909 de 2004
3. Decreto 1567 de 1998
4. Decreto 1083 de 2015
5. Ley 1753 de 2015
6. Decreto 1499 de 2017
7. Ley 1010 de 2006
8. Decreto 1072 de 2015
9. Ley 734 de 2002
10. Ley 100 de 1993


#### 5 MATRIZ DOFA – PLAN DE INCENTIVOS 2026

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<b>Existencia de un Plan de Incentivos formalizado</b>	Alineación con MIPG y políticas de Talento Humano
<b>Comité de Bienestar Social conformado</b>	Apoyo normativo del Estado
<b>Compromiso institucional con el bienestar</b>	Articulación con SST y clima organizacional
<b>Reconocimiento institucional previo</b>	Uso de incentivos no pecuniarios
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<b>Limitaciones presupuestales</b>	Restricciones fiscales
<b>Procesos manuales de seguimiento</b>	Alta rotación del personal
<b>Falta de indicadores estandarizados</b>	Sobrecarga laboral asistencial
<b>Escasa sistematización</b>	Cambios normativos frecuentes

#### 6. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA Y LEGAL

1. El Plan de Incentivos Institucional para la vigencia 2026 se justifica en el mandato constitucional de garantizar la eficiencia, eficacia y moralidad administrativa en la gestión pública.





	<b>VERSION:</b>	03
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 10

2. La Ley 909 de 2004 establece la obligación de las entidades públicas de implementar sistemas de estímulos orientados a motivar el desempeño y fortalecer el compromiso institucional de los servidores públicos.
3. El Decreto 1567 de 1998 crea el Sistema de Estímulos y define los programas de bienestar e incentivos como instrumentos para mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño.
4. El Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 consolida las disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano, incluyendo incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
5. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, incorpora la gestión del talento humano como una dimensión estratégica del desempeño institucional.
6. La Ley 1753 de 2015 fortalece la implementación de políticas de integridad, clima organizacional y bienestar laboral en las entidades públicas.
7. La Ley 1010 de 2006 obliga a las entidades a prevenir el acoso laboral, siendo los planes de incentivos una herramienta preventiva y correctiva.
8. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado por el Decreto 1072 de 2015, exige acciones integrales que incluyan bienestar y motivación laboral.
9. En el sector salud, la calidad del servicio está directamente relacionada con el bienestar y compromiso del talento humano, lo que refuerza la necesidad de planes de incentivos estructurados.
10. Por lo anterior, la actualización del Plan de Incentivos 2026 se constituye en un instrumento legalmente obligatorio, técnicamente pertinente y estratégicamente necesario para la E.S.E.

## 7. MATRIZ DE RIESGOS DEL PROCESO DE INCENTIVOS

Riesgo	Causa	Impacto	Probabilidad	Control
<b>No ejecución del plan</b>	Falta de recursos	Alto	Media	Planeación presupuestal
<b>Inequidad en incentivos</b>	Falta de criterios claros	Alto	Media	Procedimiento documentado
<b>Baja participación</b>	Desmotivación	Media	Media	Estrategias comunicativas
<b>Incumplimiento normativo</b>	Desactualización legal	Alto	Baja	Revisión jurídica

 E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	 Gobernación del <b>MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	03
		<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>		<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012
		<b>PAGINA</b>	Página 7 de 10



<b>Falta de seguimiento</b>	Débil control interno	Media	Media	Indicadores y reportes
-----------------------------	-----------------------	-------	-------	------------------------

## 8. PLAN DE ACCIÓN – PLAN DE INCENTIVOS 2026

Acción	Indicador	Responsable	Fecha	Objetivo
<b>Actualizar el Plan de Incentivos</b>	Plan aprobado	Talento Humano	Ene 2026	Cumplimiento normativo
<b>Socializar el plan</b>	% funcionarios capacitados	TH	Feb 2026	Apropiación
<b>Definir criterios de selección</b>	Documento formal	Comité	Feb 2026	Transparencia
<b>Implementar incentivos no pecuniarios</b>	Nº incentivos otorgados	Comité	Mar–Dic	Motivación
<b>Evaluar desempeño institucional</b>	Evaluaciones realizadas	Jefes área	Jun 2026	Excelencia
<b>Reconocimiento público</b>	Actos realizados	Gerencia	Jul 2026	Cultura de mérito
<b>Seguimiento trimestral</b>	Informes	Control Interno	Trimestral	Mejora continua
<b>Ajustes al plan</b>	Plan ajustado	TH	Oct 2026	Pertinencia
<b>Evaluación final</b>	Informe final	Comité	Dic 2026	Impacto
<b>Publicación de resultados</b>	Evidencias	TH	Dic 2026	Transparencia

## 9. RESPONSABLES DEL PLAN

La implementación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, vigencia 2026, estará a cargo de los siguientes responsables, de conformidad con las funciones establecidas en la normatividad vigente y la estructura organizacional de la entidad:

 E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	 Gobernación del <b>MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	03
		<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012	
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 10	

La **Gerencia**, como máxima autoridad administrativa, será responsable de orientar, aprobar y respaldar la ejecución del Plan de Incentivos Institucionales, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos de la entidad y la disponibilidad de los recursos necesarios para su desarrollo.

**Talento Humano o quien hace sus veces**, será la dependencia líder del Plan, encargada de su formulación, coordinación, implementación y actualización, así como de la socialización de las actividades, el acompañamiento técnico a las dependencias y la consolidación de la información requerida para el seguimiento y la evaluación.

El **Comité de Bienestar Social e Incentivos** tendrá la responsabilidad de analizar, priorizar y recomendar las acciones relacionadas con los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, verificar el cumplimiento de los criterios de otorgamiento y apoyar la toma de decisiones de manera objetiva, transparente y equitativa.

Los **jefes y líderes de proceso** serán responsables de apoyar la identificación de servidores y equipos de trabajo con desempeño sobresaliente, suministrar la información requerida para la evaluación y promover la participación del talento humano en las actividades del Plan.



La **Oficina de Control Interno** ejercerá funciones de seguimiento y verificación, evaluando el cumplimiento del Plan, la aplicación de los controles definidos y la coherencia del proceso con la normatividad vigente, emitiendo las recomendaciones a que haya lugar para la mejora continua.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Incentivos Institucionales se desarrollarán de manera sistemática y permanente durante la vigencia 2026, con el fin de verificar el grado de cumplimiento de las acciones programadas, el logro de los objetivos establecidos y el impacto del Plan en el bienestar y desempeño del talento humano.

La Oficina de Talento Humano realizará el seguimiento periódico al Plan mediante la revisión de los indicadores definidos, el cumplimiento del cronograma de actividades y la recopilación de evidencias que respalden la ejecución de los incentivos institucionales.





 E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	 Gobernación del <b>MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	03
		<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>		<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012
		<b>PAGINA</b>	Página 9 de 10

El Comité de Bienestar Social e Incentivos efectuará evaluaciones periódicas al desarrollo del Plan, analizando los resultados obtenidos, la pertinencia de las acciones implementadas y la necesidad de realizar ajustes que permitan mejorar su efectividad.

La Oficina de Control Interno verificará el cumplimiento del Plan en el marco del Sistema de Control Interno y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, emitiendo informes y recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento del proceso.

Al finalizar la vigencia 2026, se elaborará un **informe de evaluación final**, en el cual se consolidarán los resultados del Plan de Incentivos Institucionales, se analizará su impacto en el clima organizacional y el desempeño institucional, y se formularán recomendaciones para la vigencia siguiente, como parte del ejercicio de mejora continua.

## 11.

 E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	 Gobernación del <b>MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	03
		<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2025
<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-012	
	<b>PAGINA</b>	Página 10 de 10	

## DISPOSICIONES FINALES

El presente Plan de Incentivos Institucionales rige a partir de la fecha de su aprobación y tendrá vigencia del **1 de enero al 31 de diciembre de 2026**, sin perjuicio de las actualizaciones o ajustes que se requieran en atención a cambios normativos, organizacionales o presupuestales.

Cualquier modificación al Plan deberá ser debidamente justificada, documentada y aprobada por la Gerencia de la E.S.E., previo análisis y recomendación del Comité de Bienestar Social e Incentivos y la Oficina de Talento Humano.

El Plan de Incentivos Institucionales será socializado a todos los servidores públicos de la entidad, garantizando su conocimiento, comprensión y apropiación, como herramienta fundamental para el fortalecimiento del bienestar laboral, la motivación y la cultura del mérito.

Lo no previsto en el presente Plan será resuelto conforme a la normatividad vigente aplicable a las entidades públicas y a las disposiciones internas de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena.

## COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada a los 30 días de mes de enero del año 2026

  
**MADELEINE DIAZ FRANCO**  
 Gerente

**E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen**