



**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**



   Gobernación del MAGDALENA	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	Página 2 de 10
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		

TABLA DE CONTENIDO

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES – VIGENCIA 2026

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

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

  Gobernación del MAGDALENA	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	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.

   Gobernación del MAGDALENA	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	Página 4 de 10
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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

- Reconocer el desempeño sobresaliente
- Mejorar el clima organizacional
- Incentivar el trabajo en equipo
- Garantizar equidad y transparencia
- Articular el plan con MIPG

   Gobernación del MAGDALENA	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	Página 5 de 10
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		

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

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

   	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	Página 6 de 10

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

- 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.
- 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.
- El Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 consolida las disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano, incluyendo incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- 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.
- La Ley 1753 de 2015 fortalece la implementación de políticas de integridad, clima organizacional y bienestar laboral en las entidades públicas.
- La Ley 1010 de 2006 obliga a las entidades a prevenir el acoso laboral, siendo los planes de incentivos una herramienta preventiva y correctiva.
- 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.
- 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.
- 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
No ejecución del plan	Falta de recursos	Alto	Media	Planeación presupuestal
Inequidad en incentivos	Falta de criterios claros	Alto	Media	Procedimiento documentado
Baja participación	Desmotivación	Media	Media	Estrategias comunicativas
Incumplimiento normativo	Desactualización legal	Alto	Baja	Revisión jurídica

    	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	Página 7 de 10

Falta de seguimiento	Débil control interno	Media	Media	Indicadores y reportes
-----------------------------	-----------------------	-------	-------	------------------------

8. PLAN DE ACCIÓN – PLAN DE INCENTIVOS 2026

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

	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	Página 8 de 10
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		

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.

  Gobernación del MAGDALENA	VERSION:	03
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2025
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-012
	PAGINA	Página 9 de 10
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		

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.

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

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