



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA EMPRESA
SOCIAL DEL ESTADO

CONCORDIA - MAGDALENA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2022

ELABORADO POR:

LIDER DEL TALENTO HUMANO

CONCORDIA, ENERO DE 2022



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. OBJETIVOS	7
4. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR	8
4.2 Programa De Calidad De Vida Y Espacios De Desarrollo	8
4.2 Programa De Incentivos	9
5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	10
5.1. Protección y servicios sociales.....	12
5.2. Calidad de vida laboral	12
5.3. Políticas de Bienestar Social	13
5.4 Actividades Programadas.	13
5.4.1 Actividades De Bienestar	13
5.4.2 Fechas Especiales	15
5.4.3 Actividades fin de Mes	15
5.4.4 Capacitación.....	17
5.4.5 Despedida del Año y aguinaldos niños	17
6. RECURSOS PRESUPUESTALES	18



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

1. INTRODUCCION

A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y de modernización de la Administración Pública, mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, la E.S.E. Hospital San Local de Concordia busca ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

Se entiende por bienestar social el conjunto de factores económicos, sociales y culturales que participan a la hora de determinar la calidad de vida de una persona y que le permite gozar y mantener una existencia tranquila, por lo tanto, se incluyen aquellas situaciones que inciden de manera positiva para que una persona, una familia o una comunidad puedan alcanzar el objetivo de tener una buena calidad de vida.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que demandan los servicios del Hospital Local de Concordia.



2. MARCO LEGAL

1. Constitución política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
2. Ley 909 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 la desarrollen.
3. Ley 734 de 2002 numerales 4 y 5 del artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familiares participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar estímulos e incentivos, conforme a las disposiciones legales.
4. Decreto 4661 de 2005 (Anexa 4). Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedo así: “**PARAGRAFO 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”
5. Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
6. Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
7. Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el régimen de bienestar social para el personal Civil a servicio del Estado.
8. Decreto extraordinario 3129 de 1968. Establece el régimen de bienestar social para el personal civil a servicio del estado.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

9. Decreto 2504 de 1998. Artículo cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de agosto de 1998.
10. Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de estímulos para los empleados del Estado.
11. Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de capacitación y bienestar social.
12. Decreto 614 del 14 de marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
13. Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.
14. Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.
15. Decreto 612 de 2018: ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: ...7. Plan Incentivos..."



3. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVOS GENERALES

Contribuir al mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, de su calidad de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Construir a partir de estrategias impactos en la productividad de la organización y en la calidad de vida de los empleados, tales como facilitar los desplazamientos fuera del Departamento, realizar actividades recreativas y culturales, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones, condiciones laborales que son percibidos por los empleados como satisfactorias y propicias para su bienestar y desarrollo.
2. Crear diferentes estímulos para los empleados de la E.S.E Hospital Local de Concordia, que respondan a sus necesidades y expectativas.
3. Reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia de los empleados.
4. Mejorar el clima organizacional, tanto en las áreas administrativas como en las asistenciales.
5. Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.



4. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR

Se entiende por Bienestar Social Laboral, el conjunto de programas y beneficios que estructuran la solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece (en nuestro caso el Hospital Local de Concordia).

Para efectos del plan y sus componentes, se tendrá en cuenta entre otras, las áreas de desarrollo, objetivos, metodología, población, recursos e inversión propia.

Es muy normal pensar que la estabilidad laboral y la satisfacción de los empleados dependen exclusivamente de la remuneración económica, sin embargo, en la actualidad el concepto ha cambiado. Las organizaciones buscan un equilibrio entre lo laboral y lo personal para que los empleados tengan la oportunidad de sentirse plenamente realizados, lo que han denominado salario emocional.

El plan de bienestar del Hospital Local de Concordia, se orienta a los programas de:

- Programa de calidad de vida y espacios de desarrollo
- Programa de incentivos

4.2 Programa De Calidad De Vida Y Espacios De Desarrollo

• Objetivo

Propiciar espacios de calidad de vida que proporcione las posibilidades para que el empleado pueda realizarse personal, social y familiarmente, contribuyendo así al desarrollo personal enfocado en el crecimiento integral y reconociendo en el empleado como la persona que tiene sentimientos, gustos, miedos y necesidades, además de proveer medios que coadyuve a la realización de las expectativas afines a su proyecto de vida.

• Componentes

De acuerdo con los objetivos a cumplir, se proponen los siguientes espacios de desarrollo para este programa.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

Deportivos: Mediante la implementación de actividades de índole deportiva como torneos y campeonatos, se potencialicen las competencias que respondan tanto a exigencias deportivas y comportamentales.

Artístico: Enfocados a propiciar espacios que propendan al desarrollo artístico de los funcionarios cuyas expectativas y proyecto de vida se articulen en dicha esfera.

Recreativos: Dirigidos a propiciar espacios de esparcimiento que contribuyan a la socialización y abordaje de competencias de índole relacional, siendo su objeto mejorar el clima laboral.

Estos elementos comprenden los espacios de desarrollo personal, social y laboral, enfocados a la optimización de la calidad de vida de los funcionarios. Por tal razón el programa de Espacios de Desarrollo, deberá orientarse a la consolidación de actividades laborales y extra laborales que permitan el desarrollo integral de los servidores del Hospital Local de Concordia al contribuir en el incremento de los niveles de satisfacción y expectativas personales, mejorando así las condiciones laborales para cumplir con altos niveles de excelencia.

Calidad de vida: Tiene relación con el ambiente y condiciones laborales para el empleado que propicien su bienestar y desarrollo; para impacten en la productividad y en las relaciones entre ellos. Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar la satisfacción y motivación hacia el trabajo, la resolución de problemas y condiciones la vida laboral de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, familiar, profesional y organizacional.

4.2 Programa De Incentivos

Incentivo: Es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse de algo real (como dinero) o simbólico (la intención de dar u obtener una satisfacción).

Incentivos Pecuniarios: Constituidos por reconocimientos económicos.

Incentivos no Pecuniarios: Conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Se busca otorgar reconocimientos por el buen desempeño, cumplimiento, sentido de pertenencia, compromiso consigo mismo, con la Institución y con los usuarios, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, direccionada al logro de los objetivos de la entidad.



5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para la realización del presente plan se realizó un diagnóstico de necesidades, a través de una encuesta con preguntas abiertas una muestra simple de funcionarios y contratistas vinculados a la ESE Hospital, con el fin de determinar aspectos a tener en cuenta en los diferentes componentes del plan, obteniendo como resultado lo siguiente:

En cuanto al plan elaborado y ejecutado en la vigencia 2022, se consideraron los siguientes aspectos a mejorar:

- Actividades más participativas
- Actividades al aire libre
- Mejorar estrategias para informar sobre las actividades
- Mayor variedad de las actividades

Y se resaltaron los siguientes los aspectos positivos:

- La inclusión de otros comités
- Actividades acordes a las necesidades

Frente a los diferentes componentes del plan se encontraron los siguientes aspectos:

COMPONENTES	ASPECTOS A CONSIDERAR
Deportivos, recreativos y vacacionales	Conformación de equipos deportivos, en futbol, baloncesto y voleibol, para la elaboración de torneos internos, e interinstitucionales Mas actividades al aire libre Considerar el riesgo del trabajador
Artísticos y culturales	Considerar la cultura indígena para desarrollar actividades Solicitar apoyo interinstitucional de la casa de la Cultura



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

Promoción y prevención de la salud	Programación de caminatas ecológicas Charlas de educación en temas de salud Fomentar hábitos y estilos de vida saludable
Educación en artes y artesanías	Planeación de actividades relacionadas con Artesanías Realización de concursos de fotografía, pintura o dibujo
Clima laboral	Promoción del respeto y la tolerancia Fortalecer las convivencias laborales Mejorar la comunicación interna y fomentar la integración laboral Seguimiento proceso de humanización Difundir la evaluación del clima laboral
Cambio organizacional	Talleres de sensibilización Permitir espacios de socialización del Modelo integrado planeación y gestión
Cultura organizacional	Reforzar el compromiso institucional, fomentar la plataforma estratégica
"Trabajo en equipo"	Planear actividades colaborativas Juego de roles Fortalecer actividades para el área asistencial



4. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El programa de bienestar social comprende: La Protección y los servicios sociales y la calidad de vida laboral.

5.1. Protección y servicios sociales

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Teniendo en cuenta que, en el departamento del Magdalena, no cuenta con programas que formen parte de este componente para ser atendidos en forme solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y prevención social o por personas naturales o jurídicas.

Los programas que pueden ser atendidos a través de este componente son los siguientes: Recreativos, sociales y de integración, capacitación.

6.2. 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 al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Dentro de la calidad de vida de los empleados se encuentran algunos aspectos que se están fortaleciendo para poder visualizar resultados favorables. Se cuenta con una serie de opciones en algunas líneas de acción que pueden incidir en la motivación y el bienestar de los empleados tales como el facilitarles unos días de permiso para aprovechar el desplazamiento



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

de la Comisión fuera del Departamento que le sea aprobada, porque puede visitar la familia, realizar actividades personales fuera del Departamento, etc.

Esto ha constituido un factor de satisfacción motivacional, visualizado en el interés y disposición al trabajo.

La entidad asignará los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten (Decreto 1567 de 1998)

Las acciones que pueden realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen actividades de recreación, actividades deportivas, lúdicas y culturales. Así mismo deben incluirse en este presupuesto las actividades contempladas en el área de protección y servicios sociales.

5.3. Políticas de Bienestar Social

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la E.S.E. Hospital Local de Concordia y sus familias.
- Las actividades de bienestar están orientadas al desarrollo de actividades deportivas, culturales y lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral. También se pueden desarrollar actividades para niños y tardes de títeres o teatro.
- Se destacarán las cualidades artísticas, deportivas y sociales de los empleados.
- Mejorar el sentido de pertenencia de los empleados con la E.S.E. Hospital Local de Concordia, mediante una buena motivación y clima laboral.
- Congregar a los empleados con su familia en un ambiente lúdico.

5.4 Actividades Programadas.

Calle 5.A nro. 5-20 Concordia Magdalena. Cel. 300 5533451 Correo: ese_hlc@hotmail.com



5.4.1 Actividades De Bienestar

El Hospital Local de Concordia, comprometido con el bienestar de sus funcionarios, a través del Comité de Planeación desarrollará las siguientes Actividades, que involucraran componentes, culturales, lúdicos, deportivos, y artísticos.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	FECHA
DÍA DE LA MUJER	Resaltar el papel de la mujer en la Institución.	Realizar una actividad lúdica recreativa.	Mes de Marzo
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	FECHA
DIA DEL TRABAJO	Celebrar el día del Trabajo en honor a todos los hombres y mujeres que con su labor diaria buscan la mejora en la prestación del servicio de la Institución.	Realizar una actividad lúdica recreativa.	Abril 30 – mayo 01
DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD	Crear un espacio de integración, para fortalecer lazos, mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación entre compañeros a través de la celebración del día del AMOR Y AMISTAD.	1) Invitar al personal a jugar al amigo secreto. 2) Convocar al personal a participar de la jornada de integración.	Septiembre 17 – octubre 02



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4**

DIA DE LOS NIÑOS (HALLOWEEN)	Compartir un momento agradable con las familias de los colaboradores del hospital, mediante la celebración del Halloween.	Motivar a los colaboradores de la Institución para que participen e inviten a sus hijos menores de 12 años a participar	Octubre 30 – noviembre 06
------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

5.4.1 Fechas Especiales

Mediante la celebración de las fechas especiales, se busca otorgar incentivos no pecuniarios, mediante las felicitaciones y los reconocimientos por el buen desempeño, cumplimiento, sentido de pertenencia, compromiso consigo mismo, con la Institución y con los usuarios, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, direccionada al logro de los objetivos de la entidad,

NOMBRE FECHA ESPECIAL	FECHA	RESPONSABLE
Día del Hombre	19 marzo (20 marzo)	Comité de Planeación
Secretaria	26 abril (24 abril)	Comité de Planeación
Bacteriólogo	28 abril (24 abril)	Comité de Planeación
Enfermeros	12 mayo (9-16 mayo)	Comité de Planeación
Odontólogo	03 octubre	Comité de Planeación
Medico	03 diciembre	Comité de Planeación

Se realizarán actividades lúdicas, artísticas y culturales, en horarios laborales, y pausas activas con el ánimo de impactar positivamente los espacios laborales en las siguientes fechas,

- Día del Contador, 1 de marzo
- Día de la seguridad y salud en el trabajo, 28 de abril
- Día del Abogado, 22 de junio
- Día del Economista, 3 de julio
- Día del Ingeniero, 17 de agosto
- Día del Químico Farmacéutico, 26 de septiembre
- Día del Administrador, 4 de noviembre
- Día del Psicólogo, 20 de noviembre



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

5.4.2 Actividades fin de Mes

Se brindarán además espacios para que los funcionarios una vez al mes organicen sus propias actividades, que busquen impactar positivamente, en los hábitos y estilos de vida de los funcionarios, estas serán organizadas en las siguientes fechas, por los responsables asignados, en coordinación con el comité de planeación, y con el tema correspondiente

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
28 de febrero	Actividad lúdico recreativa acerca de Promoción y prevención de la salud (Hábitos y estilos de vida saludable)	Grupo 1, Psicología, Nutrición, Laboratorio, PIC, Cartera, Terapia, y SIAU - Referencia
29 de mayo	Actividad artística – cultural, que involucre la cultura de la región.	Grupo 2, Facturación, Hospitalización, Gerencia, Rayos X, Contabilidad, y Costos
26 de junio	Caminata ecológica que busque el fomento de artes y artesanías, a través de un concurso de fotografía, pintura o dibujo.	Grupo 3, Ambiental, Consulta Externa, Vacunación, Sistemas y Talento Humano
24 de julio	Promoción de la Actividad Física, a través de la realización de un torneo deportivo.	Grupo 4, Odontología, Médicos, Jurídica, Farmacia, Tesorería, y Auditoria
28 de agosto	Trabajar el tema del portafolio de Servicios de la ESE, a través de actividades de juego de roles, y trabajo en equipo.	Grupo 5, Control Interno, Sub Administrativa, Cirugía, Servicios Generales y Archivo.
27 de noviembre	Realizar una convivencia laboral, donde se trabajen temas relacionados a seguridad y Salud en el Trabajo, convivencia laboral, y clima laboral.	Grupo 6, Urgencias, Calidad, y Estadística y Conductores,



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4**

Por último, se celebrará la novena de aguinaldos con los funcionarios, ofreciendo un espacio de integración con sus familias.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	FECHA
CELEBRACION DE LA NOVENA DE AGUINALDOS	Fomentar los valores de trabajo en equipo y compañerismo entre los colaboradores del Hospital.	Se realizará la novena en el patio de la Institución, y cada día será organizada por una o varias dependencias que previamente serán informadas.	11-23 de diciembre

5.4.1 Capacitación

Para la vigencia 2022, se apoyará desde el comité de Planeación las jornadas de capacitaciones y re inducción, con el ánimo de lograr una mejor adherencia a dichas actividades por parte del personal. En principio se tiene programado las siguientes actividades:

Capacitaciones Comité Convivencia Laboral: 2 capacitaciones.

Re inducción: políticas y procedimientos, 1 capacitaciones.

Capacitaciones COPASST: 2 capacitaciones.

5.4.2 Despedida del Año y aguinaldos niños

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	FECHA
DESPEDIDA DEL AÑO	Mediante un espacio de integración se realizará la despedida del año	Se brindará un espacio de Integración.	Diciembre 20-23



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4

4. RECURSOS PRESUPUESTALES

La ESE. Hospital Local de Concordia, ha previsto en el presupuesto de la vigencia 2022, los recursos necesarios para la ejecución del programa de bienestar social. Dicho presupuesto está establecido por la suma de \$10.000.000

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RUBRO	VALOR
Actividades Bienestar		4.000.000
Fechas Especiales y Actividades Fin de Mes		3.000.000
Despedida del Año y aguinaldos niños		3.000.000
Total		10.000.000



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT. 819.003.462-4