 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código RH 200.2.25
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020


RESOLUCIÓN N° 013 DEL 30 DE ENERO DE 2023

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL DECRETO 612 DE 2018, RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE DE SALAMINA (CALDAS)”.


El Gerente del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE de Salamina (Caldas), en uso de las facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas por la el Acuerdo N° 04 del 25 de abril de 2019, el decreto 1083 de 2015 y el decreto 612 de 2018, y

CONSIDERANDO

- 1) Que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- 2) Que de acuerdo con el artículo 25 de la Constitución Política, se tiene que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- 3) Que el acuerdo N° 04 del 25 de abril de 2019, el Gerente tiene la función de Planear, organizar, evaluar las actividades de la entidad y velar por la aplicación de las normas y reglamentos que regulan el sistema general de seguridad social en salud.
- 4) Que el acuerdo N° 04 del 25 de abril de 2019, la persona que haga las veces de Asesor, código 105, grado 01, tendrá las siguientes funciones entre otras:
 - Desarrollar en la institución la gestión del Talento Humano.
 - Planear, dirigir, coordinar y supervisar el desarrollo de los proyectos y programas de la institución.
- 5) Que el numeral 2° del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como función de las unidades de personal de las entidades: *“Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos”*.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E. SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Código RH 200.2.25</p>
	<p>PLAN DE TRABAJO ANUAL</p>	<p>Version: 01</p>
	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS</p>	<p>Fecha: Marzo/2020</p>

- 6) Que el artículo 17 de la ley 909 de 2004, señala que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de Recursos Humanos.
- 7) Que el plan estratégico de talento humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección, vinculación, bienestar, seguridad, salud en el trabajo, gestión del desempeño, situaciones administrativas, nomina, gestión del conocimiento y capacitación, que permite el desarrollo integral de los servidores públicos, en el cual se promueve un proceso continuo de aprendizaje que fortalezca las competencias laborales a fin de mejorar la calidad de desempeño laboral.
- 8) Que el Decreto 1083 de 2015 Reglamento Único del Sector de la Función Pública que fue modificado por el Decreto 1499 de 2017, para desarrollar el Sistema de Gestión el cual había sido creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 el cual integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- 9) Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que: *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*.
- 10) Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, establece que: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
- Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - Promoción de 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, facilitando los trámites,

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código RH 200.2.25
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020

la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

11) Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 establece que: *“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”.*


12) Que el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 establece que: *“De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo”.*
- 6. Adelantar programas de incentivos.*


13) Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 establece que: *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.*

14) Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que: *“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”. (...)*

15) Que el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015 establece que: *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.*


	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código RH 200.2.25
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020

- 16)** Que el literal G artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, establece que: *“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*
- 17)** Que el artículo 2 de Decreto Ley 1567 de 1998 establece que: *“Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.*
- 18)** Que el literal C del artículo 3° del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que: *“Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.”*
- 19)** Que el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas.
- 20)** Que el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 señala como una obligación del empleador diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- 21)** Que el artículo 2.8.2.5.8. del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario del Sector Cultura, mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos - PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1 señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción Anual, el cual debe ser publicado dentro de los siguientes treinta (30) días posteriores a su aprobación

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código RH 200.2.25
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020

por parte del Comité de Desarrollo Administrativo, hoy Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- 22)** Que el artículo 2.2.1.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compra Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará a partir de la expedición del presente decreto.
- 23)** Que la Ley 1474 de 2011 en el artículo 73 señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.
- 24)** Que la citada Ley 1474 de 2011 en el artículo 74 señala que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.
- 25)** Que el Decreto 1078 de 2015 contempló en el artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.
- 26)** Que el artículo 1 del decreto 612 de 2018 establece que: 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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código RH 200.2.25
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020

se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR.
2. Plan Anual de Adquisiciones.
3. Plan Anual de Vacantes.
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
5. Plan Estratégico de Talento Humano.
6. Plan Institucional de Capacitación.
7. Plan de Incentivos Institucionales.
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI.
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

27) Que los planes referidos en el numeral anterior, fueron diseñados por los colaboradores del Hospital Departamental Felipe Suárez, los cuales fueron aprobados por el comité institucional de gestión y desempeño en sesión del 27 de enero de 2023.


28) Que, en el marco de las anteriores consideraciones, es menester adoptar los planes de que trata el artículo 1° del decreto 612 de 2018.

29) Que en merito de lo expuesto, el gerente:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptasen los 12 planes institucionales y estratégicos para la vigencia 2023 que se relacionan a continuación:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR.
2. Plan Anual de Adquisiciones.
3. Plan Anual de Vacantes.
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
5. Plan Estratégico de Talento Humano.
6. Plan Institucional de Capacitación.
7. Plan de Incentivos Institucionales.
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código RH 200.2.25
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020

10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI-.

11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.

12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los Planes Institucionales podrán ser modificados o actualizados mediante Acto Administrativo debidamente justificado con base en los cambios y necesidades que surjan en la ejecución y el desarrollo del respectivo Plan institucional; dicha actualización deberá ser aprobada por el comité institucional de gestión y desempeño.

ARTÍCULO TERCERO. Publicar por medio de la página web institucional los planes institucionales referidos en el artículo primero del presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO. Ordénese publicar la presente Resolución *POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL DECRETO 612 DE 2018, RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE DE SALAMINA (CALDAS)*, en la página web de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO. La presente resolución rige a partir del treinta y uno (31) de enero del año dos mil veintitrés (2023).

Dada en Salamina (caldas)

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE



WILSON DIDIER CARMONA DUQUE
GERENTE