



OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
SALAMINA - CALDAS	pág. 1

MIPG HD FS ESE

2025




Plan Estratégico de Talento Humanos (PETH) 2025



Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.


MIPG HD FS




 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 2

Contenido


1. Introducción	5
2. Marco jurídico	6
3.Contexto estratégico Institucional	7
3.1. Misión	7
3.2. Visión	7
4.Alcance	8
5.Propósito	8
6.Componentes	8
7.Previo a la planeación de la Gestión Estratégica de Talento Humano	9
7.1. Caracterización de los empleos	10
7.2. Diagnóstico de la gestión estratégica de Talento Humano	10
7.3. Calificación por componentes	11
7.4. Resultado de creación de valor	13
8. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano	13
12.1. Objetivo 1	13
12.2. Objetivo 2	14
12.3. Objetivo 3	15
9. Planes Institucionales GETH	15
10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS	17
10.1. Introducción	17
10.2. Objetivo del Plan Anual de Vacantes	17
10.3. Objetivo del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	17

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 3

10.4. Análisis de planta de cargos.....	18
10.5. Estado actual de la planta de personal	19
10.6. Provisión de empleos	20
10.7. Previsión de retiros.....	20
10.8. Seguimiento	21
11. Plan Institucional de Capacitación	22
11.1. Introducción.....	23
11.2. Alcance	23
11.3. Priorización de temáticas	24
11.4. Desarrollo del PIC	24
11.5. Sensibilización.....	25
11.6. Diagnóstico.....	25
11.7. Objetivo General	25
11.8. Recursos asociados	26
11.9. Seguimiento	26
.....	27
12. Plan de Bienestar e Incentivos	28
12.1. Introducción.....	28
12.2. Marco normativo.....	29
12.3. Objetivo	30
12.4. Alcance	30
12.5. Presentación del Plan	31
12.6. Condiciones para el programa de educación	32
12.7. Criterios del programa de apoyo integral a la salud	35

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 4

.....	38
13. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	39
13.1. Generalidades.....	39
13.2. Publicación.....	39

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 5


1. Introducción

De acuerdo con el marco legal vigente y lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los Planes estratégicos de Talento Humano son instrumentos de administración del recurso humano que permiten organizar y optimizar la gestión de las dependencias de talento humano, ya que fomentan el adecuado desarrollo permanente de los servidores públicos durante su etapa laboral en la Entidad.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano, establece objetivos, estrategias, indicadores y acciones, mediante los cuales el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. orientará su gestión durante el año 2025.

En ese sentido, el énfasis de esta E.S.E. en la actual vigencia, radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, en especial la etapa de ingreso, promoviendo el principio del mérito los procesos de selección, capacitación y evaluación de los servidores públicos. Este factor no solo busca que la entidad esté compuesta por los mejores profesionales, sino también asegurar que la misma, preste sus servicios de conformidad con la demanda ciudadana actual.


Además de lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano, se enfoca en alinearse con las nuevas dinámicas, programas y metodologías establecidas por el Departamento Administrativa de la Función Pública en materia de modernización de las instituciones, la profesionalización y el bienestar de los servidores públicos.

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 6

2. Marco jurídico

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.

NORMA	TEMA	PROCESO ASOCIADO
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Gestión del Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Gestión del Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Gestión del Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Gestión del Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Gestión del Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Gestión del Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Gestión del Talento Humano
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Gestión del Talento Humano
Decreto 1499 de 2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Direccionamiento Estratégico
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Gestión del Talento Humano

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 7

Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Direccionamiento Estratégico
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Gestión del Talento Humano
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Gestión del Talento Humano
Circula No 100-024 del 23 de diciembre de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública	Por medio de esta circular se indica por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública como debe realizarse la Formulación y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano.	Gestión del Talento Humano


3.Contexto estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo Institucional (PEI) 2024 – 2028, del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., se configura en el horizonte que la entidad continúe cumpliendo con su misión, obligaciones constitucionales y para que alcance la visión definida en su Plataforma Estratégica.

3.1. Misión

Será una empresa social del estado prestadora de servicios integrales de salud organizada como prestador primario, que en razón de la política de atención primaria en salud y con un talento humano competente procura garantizar el derecho la adecuada y segura atención en salud a los grupos de valor en aras de propiciar un estado de bienestar en el norte de Caldas.

3.2. Visión

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 8

En el Año 2027 la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez, será reconocida como un importante Prestador Primario del norte de Caldas, acreditado en la prestación de los servicios de salud de mediana complejidad. Propósito que se materializará como consecuencia de la implementación del modelo de gestión del riesgo soportado en la renovación digital y física para mejorar los niveles de eficiencia de la operación de los procesos misionales y administrativos.


4.Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes de la Matriz GETH y termina con el seguimiento y evaluación de las actividades planeadas y desarrolladas en el presente plan. Por lo tanto, aplica a todo el talento humano de la E.S.E., servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

5.Propósito

El Hospital Departamental Felipe Suárez, acoge el propósito común del Departamento Administrativo de la Función pública, el cual indica que, a través del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, *“se busca fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de la E.S.E, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral, conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible”*.

6.Componentes

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 9


Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

Componentes
1.Plan Institucional de Capacitación.
2.Plan de Bienestar Social y Estímulos.
3.Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4.Plan de Provisión de Recursos Humanos
5. Plan Anual de vacantes

7.Previo a la planeación de la Gestión Estratégica de Talento Humano

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que la estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables, para planear y desarrollar una gestión humana que realmente tenga impacto en la productividad de los colaboradores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta con información estratégica actualizada del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E, respecto del régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores públicos, normas que definen la estructura de la Entidad, necesidades de los colaboradores, así como con el resultado obtenido en el autodiagnóstico GETH realizada a corte del 31 de diciembre del año 2024.

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 10


7.1. Caracterización de los empleos

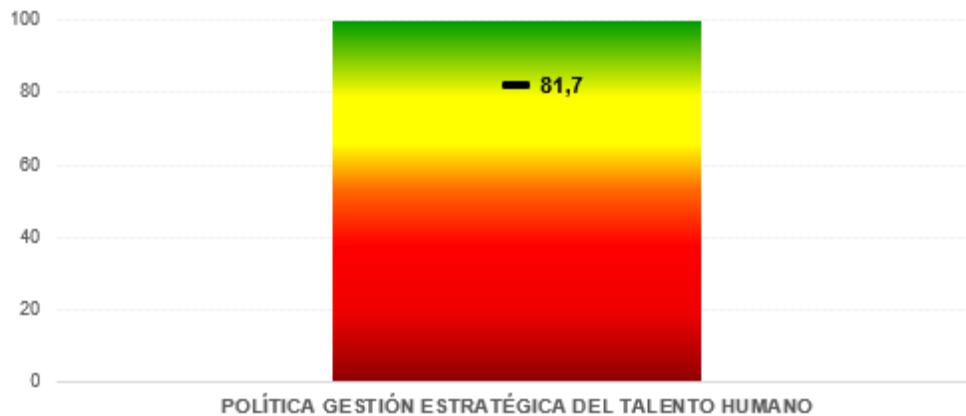
La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal estructural como se observa en la siguiente tabla:

Nivel jerárquico	Número de cargos	% Distribución
Directivo	1	4,17%
Asesor	1	4,17%
Profesionales universitarios	15	62.5%
Técnicos	0	0
Asistencial	7	29,17
TOTAL	24	100%

Con base en lo anterior, para la verificación, control y seguimiento de los datos previamente definidos, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. cuenta con la Matriz de la Planta de Personal, las fichas de reporte OPEC, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

7.2. Diagnóstico de la gestión estratégica de Talento Humano


	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 11

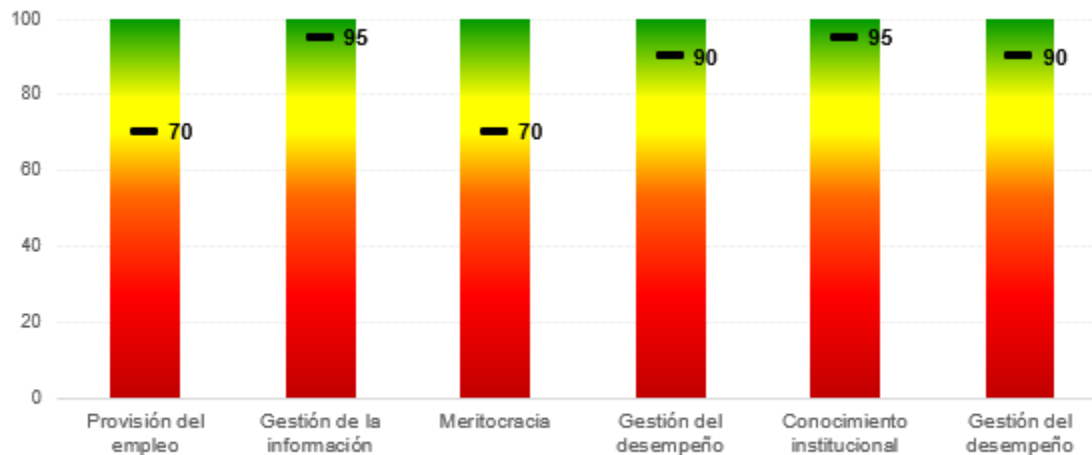


De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico matriz GETH realizado por la Dirección Administrativa, se da cumplimiento a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se evidencia una calificación de “68.8” sobre “100”, ubicándola en el nivel de madurez “**CONSOLIDACIÓN**”.

7.3. Calificación por componentes


Al revisar los resultados de la Matriz GETH en su calificación por componentes, podemos observar que el componente con menor puntaje es el ingreso. Esto se explica a través de las siguientes consideraciones.

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 12



En primer lugar, es pertinente mencionar que de conformidad con lo expuesto en los acuerdos, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., tiene conformado un esquema organizacional compuesto por un equipo de treinta y cinco (24) cargos, con el propósito de dar cumplimiento a su gestión constitucional y legal.

En relación con este componente, la E.S.E. tiene proyectado provisionar de manera definitiva las vacantes que se reportaron ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en la vigencia 2024 de conformidad con el principio del mérito.

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 13

7.4. Resultado de creación de valor


RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	81
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81

8. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

A continuación, se describen cada uno de los objetivos planteados para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano.

12.1. Objetivo 1

Objetivo	Indicador	Meta
----------	-----------	------

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 14


Planificar la gestión del talento humano	% de cumplimiento en la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano	100%
--	--	------

Acciones	Indicador	Fórmula	Meta 2025
Fortalecer el Manual de Funciones y competencias.	% de cumplimiento del fortalecimiento del Manual de funciones y competencias	Número de Manuales de funciones y competencias actualizado/Manual de funciones y competencias requerido*100	100%

12.2. Objetivo 2

Objetivo	Indicador	Meta cuatrienio
Proveer las vacantes definitivas del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.	% de cumplimiento en la previsión de las vacantes definitivas	95%

Acciones	Indicador	Fórmula	Meta 2025
Remitir oportunamente las solicitudes de la Comisión Nacional del Servicio Civil en materia de provisión	% de cumplimiento de las solicitudes de la CNSC.	Solicitudes enviadas oportunamente/número total de solicitudes*100	25%

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 15

12.3. Objetivo 3

Objetivo	Indicador	Meta cuatrienio
Avanzar en la consolidación del componente de desarrollo de la gestión estratégica de Talento Humano	% de satisfacción de los servidores públicos con distintos aspectos de trabajo	90%

Acciones	Indicador	Fórmula	Meta 2025
Desarrollar las acciones de la ruta de valor	% de cumplimiento del plan de acción de las rutas de valor	Número de acciones de la ruta de valor completadas/número de acciones de la ruta de valor planeadas*100	100%

9. Planes Institucionales GETH

El Plan Estratégico de Talento Humano está integrado por los siguientes Planes Institucionales.



MIPG HD FS ESE

2025




Plan Anual de Vacantes y de Previsión de empleos



Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.

MIPG HD FS



 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 17

10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

10.1. Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de Recursos Humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, El Hospital Departamental Felipe Suárez, guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección meritocrática.


Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y al Plan Estratégico Institucional 2024 – 2028.

10.2. Objetivo del Plan Anual de Vacantes

Planificar y ejecutar procesos transparentes, eficaces y alineados con las necesidades institucionales para cubrir vacantes definitivas y temporales en el hospital, fortaleciendo la capacidad operativa y la calidad en los servicios.

10.3. Objetivo del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos

Prever las necesidades de recursos humanos para el año 2025, asegurando la cobertura eficiente y sostenible de los cargos requeridos para garantizar el cumplimiento de las funciones institucionales y los servicios de salud.


 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 18

10.4. Análisis de planta de cargos

La planta de personal del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., está conformada por la planta permanente y la planta temporal, las cuales están definidas de la siguiente manera:

Planta de personal permanente				
Denominación	Código	Grado	Tipo	# de cargos
Gerente	85	01	Periodo fijo	1
Asesor	105	01	Libre nombramiento y remoción	1
Profesional especializado	222	01	Carrera administrativa	1
Enfermero	243	01	Carrera administrativa	1
Médico general	211	02	Provisional	1
Auxiliar área de la salud (Aux enfermería)	412	05	Provisional	1
Auxiliar administrativo	407	04	Carrera administrativa	2
Conductor	480	02	Trabajador oficial	1
Secretario	440	06	Carrera administrativa	1
Auxiliar de servicios generales	470	01	Trabajador oficial	1
Auxiliar administrativo	407	04	Carrera administrativa	1
Total				12

La Planta Temporal fue creada por el Acuerdo No. 012 de diciembre de 2021, y en la actualidad cuenta con 12 empleos de profesional de servicio social obligatorio. Estos cargos están sujetos a la metodología de provisión que realice la Dirección Territorial de salud de Caldas y el Ministerio de Salud y Protección Social.

	OFICINA DE PLANEACIÓN		Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES		Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE		Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS		pág. 19


Planta de personal temporal				
Denominación	Código	Grado	Tipo	# de cargos
Medico servicio social obligatorio	217	03	Planta temporal	12
Total				12

10.5. Estado actual de la planta de personal

Una vez verificado el estado actual de la Planta de Personal del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E, se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la institución, señaladas en la Ley 909 de 2004, y de acuerdo con la naturaleza del empleo (es decir, Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción o vinculación en provisionalidad), se verificó el tipo de nombramiento, ordinario, en Carrera Administrativa o provisional, Periodo de Prueba, o si se advierte alguna de la situaciones administrativas de que trata el Decreto 1083 de 2015.

A partir de lo anterior, se determinó que en el Hospital Departamental Felipe Suárez al 31 de diciembre de 2024. Tiene cargos vacantes, los cuales han sido reportados de conformidad con los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con lo cual, se procede a relacionar los cargos públicos que se encuentran provisto por medio de nombramiento en provisionalidad:

Planta de personal vacante				
Denominación	Código	Grado	Tipo	# de cargos
Enfermero	243	01	Provisionalidad	1
Médico general	211	02	Provisionalidad	1
Secretaria	440	06	Carrera Administrativa	1

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 20

Auxiliar área de la salud (Aux enfermería)	412	05	Carrera administrativa	1
Total				4

10.6. Provisión de empleos


La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

Revisada la planta de cargos del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., se establece que, a 28 de enero de 2025, existen cuatro (04) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, provistas o no, mediante nombramiento provisional o encargo.

10.7. Previsión de retiros

Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E deberá estar muy atento al momento de determinar la causal de retiro correspondiente, a fin de lograr motivar el acto administrativo de manera congruente entre la situación fáctica y el contexto normativo.

Para abordar estas situaciones, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E, analiza las Hojas de Vida de los funcionarios a fin de establecer el momento en que se producirán vacantes por alguna de las causas que establece la Ley y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia. De acuerdo con lo anterior, en este escenario al momento se encuentran las siguientes situaciones en materia de pre pensionables, que a la fecha desempeñan los siguientes cargos:

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 21

Planta de personal de pensionables				
Denominación	Código	Grado	Tipo	# de cargos
Asesor	085	01	Libre nombramiento y remoción	1
Auxiliar Administrativo	211	02	Carrera administrativa	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Trabajador oficial	1
Total				4

10.8. Seguimiento

Indicadores de Seguimiento

Indicador	Fórmula	Meta anual	Explicación	frecuencia
Provisión de vacantes	$\frac{\text{(Cargos provistos /cargos planificados)}}{100} \times 100$	95%	Mide el porcentaje de vacantes efectivamente provistas respecto al total planificado.	Trimestral
Actualización de datos	$\frac{\text{(Datos actualizados / total de datos)}}{100} \times 100$	100%	Evalúa la proporción de información actualizada de la planta de personal en el sistema.	Semestral



MIPG HD FS ESE

2025



Plan Institucional de Capacitación (PIC). 2025




Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.

11. Plan Institucional de Capacitación

MIPG HD FS



 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 23

11.1. Introducción


El Hospital Departamental Felipe Suárez, ha tomado como referencia principal para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (2025) lo establecido en la Ley 2294 de del 19 de mayo de 2023 *“por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 Colombia, potencia mundial de la vida”* el cual plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Dado lo anterior, cabe mencionar que el Hospital Departamental Felipe Suárez, en igual medida, acogió los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030, el cual presenta las nuevas disposiciones que orientarán la formación y capacitación del sector público por los próximos siete años. Entiéndase por nuevas disposiciones al componente estratégico, normativo, conceptual y desarrollo de la capacitación en el sector público que plantea el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de este Plan.

Finalmente, en el presente Plan Institucional de Capacitación se abordarán los nuevos ejes temáticos de capacitación que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 introdujo y que el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., para estar en sincronía con política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano.

11.2. Alcance

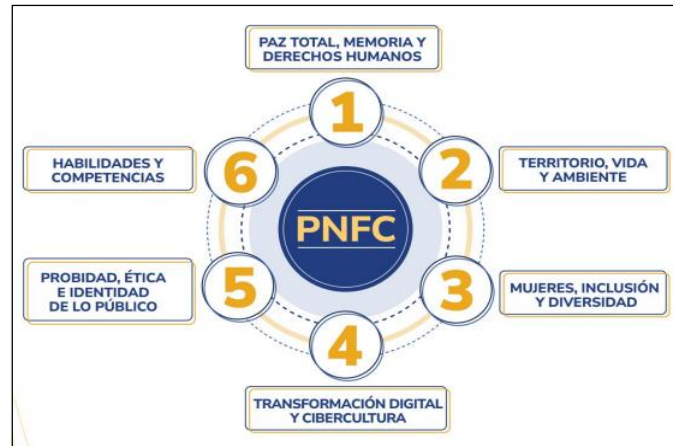
De acuerdo con lo establecido en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, los lineamientos que lo componen son de obligatorio cumplimiento para todos los órganos y organismos y la Entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, territorial, del nivel central y descentralizado, que cuenten con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado.

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 24

En efecto, el Hospital Departamental Felipe Suárez, tomará el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 como referente de consulta para generar la oferta de capacitación para el personal vinculado a la Entidad a partir de las diferentes necesidades establecidas y de acuerdo al presupuesto dispuesto para la vigencia 2025.


11.3. Priorización de temáticas

La priorización de temáticas ofrecida por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, y a la cual se acoge el Hospital Departamental Felipe Suárez, se construye a partir de los siguientes ejes temáticos (ver ilustración 2) que le permitirán a la Entidad, avanzar en su propósito de contar con el personal con mayores índices de cualificación y bienestar para prestar sus servicios al público.



11.4. Desarrollo del PIC

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., se ceñirá al siguiente procedimiento.

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 25

11.5. Sensibilización

El área de comunicaciones y mercadeo del Hospital Departamental Felipe Suárez, se encargará del desarrollo de estrategias de sensibilización que permitan generar cultura institucional sobre la importancia de la capacitación y formación de los servidores públicos entorno a los diferentes ejes temáticos propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Así mismo, generar promoción en torno a Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2025 y la estructuración del mismo.


Para cumplir con lo anterior disposición, se deberán generar en cooperación con la oficina de comunicaciones de la Entidad piezas o afiches digitales que permitan generar una mayor difusión de lo establecido en el PIC.

11.6. Diagnóstico

De acuerdo a los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 20230, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. realizó encuesta interna con los colaboradores para establecer las temáticas de interés en la oferta institucional para la vigencia 2025. Esta será parte integral del presente documento en el anexo 1.

11.7. Objetivo General

Objetivo	Indicador	Meta
Implementar seminarios o cursos formativos que fortalezcan las competencias técnicas, administrativas y comportamentales del talento humano de la E.S.E	Número de seminarios o cursos formativos implementados/número de seminarios o cursos formativos programados*100	6

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 26

11.8. Recursos asociados

Los recursos asociados a la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional efectuada por el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.

En síntesis, la Entidad se alinearé al principio rector de la Economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica que “En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”. En efecto, el Hospital Departamental Felipe Suárez, buscará en mayor medida valerse de la red institucional pública del país para ejecutar los procesos de capacitación programados.

11.9. Seguimiento

El proceso de seguimiento al Plan Institucional de capacitación del Hospital Departamental Felipe Suárez, se hará a través de un grupo interdisciplinar donde convergen la Gerencia, la oficina de planeación, la Comisión de Personal y la oficina de Control Interno.



OFICINA DE PLANEACIÓN
COMUNICACIONES OFICIALES
HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE
SALAMINA - CALDAS

Código GD:HFS.P- 01
Versión: 01
Fecha: Marzo/2020
pág. 27

MIPG HD FS ESE

2025



Plan de Bienestar e Incentivos




Hospital Departamental

Felipe Suárez E.S.E.



MIPG HD FS




 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 28

12. Plan de Bienestar e Incentivos

12.1. Introducción


Dando cumplimiento a los lineamientos y normatividad vigente para las entidades del sector público, en cuanto a los programas de bienestar, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., presenta el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para los servidores y sus familias correspondiente a la vigencia 2025, el cual busca el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores(as) y de su núcleo familiar, propiciando el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia; a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales y de calidad de vida laboral.

Además de lo anterior, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S..E, se ciñe para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos en los nuevos lineamientos estipulados en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública como una herramienta de obligatoria observancia para el desarrollo de iniciativas y estrategias en pro de los servidores públicos con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 29

12.2. Marco normativo

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
Ley 2191 de 2022.	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 30


Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

12.3. Objetivo

Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los(as) servidores(as), a través de la ejecución de actividades orientadas a implementar condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el de su núcleo familiar, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia y pertinencia.


12.4. Alcance

El Plan está orientado a la búsqueda del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral con el trabajo eficiente y eficaz de los servidores(as). Así mismo, busca construir una vida laboral que contribuya a la productividad de la mano de su desarrollo personal; así como fomentar una cultura que manifieste en sus servidores(as) sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios. La cobertura del presente Plan se extiende a todos los servidores de la Entidad y sus familias, conforme a lo establecido en la Ley.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E</p>	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 31

12.5. Presentación del Plan

Objetivo	Programa	Acciones
Incrementar el bienestar laboral del talento humano del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.	Programa de bienestar y productividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conmemoración del día(s) de la Familia. 2. Integraciones familiares. 3. Celebración del día del Servidor Público. 4. Celebración de fechas especiales (cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, día de la Madre, día del Padre, amor y amistad). 5. Integración de fin de año <hr/> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar la Ruta de la felicidad con énfasis en equilibrio psicosocial y salud mental. 2. Implementar la ruta del crecimiento con énfasis en educación. 3. Implementar la ruta de la calidad con énfasis en transformación digital 4. Implementar la ruta del servicio con énfasis en identidad y vocación por el servicio público. 5. Implementar la ruta del servicio con énfasis en la diversidad e inclusión

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 32


12.6. Condiciones para el programa de educación

Los servidores de libre nombramiento y remoción que hayan sido autorizados por gerente y por el comité de gestión y desempeño, y los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez que es su calificación definitiva de evaluación del desempeño correspondiente al último periodo hayan obtenido SOBRESALIENTE, de conformidad con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil Acuerdo 617 de 2018, tendrán Derecho a solicitar el beneficio económico, destinado a financiar programas de educación formal en universidades e instituciones de educación superior en las modalidades de Pregrado y Posgrado en instituciones nacionales aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.


Requisitos para acceder al beneficio de auxilio económico

Para acceder al auxilio económico de matrícula ordinaria de educación superior el funcionario de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa debe cumplir los siguientes requisitos, los cuales serán exigidos siempre en toda solicitud:

- a) Ser empleado público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b) La calificación de evaluación del desempeño correspondiente al último año de servicio debe ser sobre el nivel SOBRESALIENTE para los empleados de carrera administrativa.
- c) Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la solicitud.
- e) Presentar una solicitud formal ante el Comité de Gestión y Desempeño dentro de los ocho (8) primeros días hábiles del mes. Las solicitudes que se radiquen por fuera de este término serán estudiadas para la sesión del comité del siguiente mes. Con la solicitud se deben anexar los siguientes soportes:

 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 33

- Fotocopia del recibo de pago y/o orden de matrícula que incluya nombre del estudiante, valor a cancelar, nombre de la institución educativa, NIT o RUT, entidad bancaria, número y tipo de cuenta con la especificación del valor del respectivo semestre.
- El solicitante debe surtir y cumplir con los requisitos mínimos de inscripción y selección en el establecimiento educativo donde va a cursar el programa, anexar carta de aceptación o listado de admitido de la universidad.
- Anexar el contenido curricular por semestre.
- Cuando el beneficio es para el hijo del funcionario debe adjuntar registro civil de nacimiento, documento de identidad, certificación de la EPS de afiliación al grupo familiar como beneficiario para determinar dependencia económica.
- Carta del funcionario solicitante del auxilio o exoneración donde certifique que su hijo (a) quien recibirá el beneficio estará de manera exclusiva estudiando durante el semestre en el que le aprueban el beneficio y que en el evento que el hijo pase a ser cotizante el funcionario se compromete a devolver proporcionalmente el dinero asignado de acuerdo al mes en que suceda informando esta novedad al Comité de gestión y desempeño. El comité podrá aleatoriamente solicitar certificación de la EPS para verificar que el hijo (a) sigue siendo beneficiario del funcionario.
- Cuando el beneficio es para la cónyuge o compañero (a) permanente debe adjuntar registro civil de matrimonio o declaración juramentada donde conste la convivencia superior a dos años, fotocopia de la cedula de ciudadanía del cónyuge o compañera (o) permanente.
- En todos los casos adjuntar certificación de la cuenta Bancaria de la Universidad donde se hará el desembolso.
- Cuando se otorgue un auxilio económico, el servidor debe enviar al finalizar el semestre el certificado de notas y/o diploma en el cual se evidencia que culmino


 HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 34

satisfactoriamente, si este soporte no es enviado no se concederán auxilios al funcionario.

- Si es solicitud de renovación se debe aportar adicionalmente certificado con el promedio de notas del semestre cursado y certificación de créditos académicos a cursar.
- Cuando el funcionario solicite el auxilio para su hijo (a) o conyugue debe adjuntar una certificación de la empresa donde labora el cónyuge o compañero permanente que diga que no reciben ningún auxilio por el mismo concepto o si lo recibe informe en que porcentaje. De recibirse auxilio educativo por el 100% de otra entidad la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez no concederá ningún auxilio.
- En caso de que el funcionario haga la solicitud de auxilio económico del periodo académico actual o que va a cursar él o su familiar y lo haya pagado, debe aportar adicionalmente el recibo de pago con el sello de la entidad Bancaria en la que consignó el valor del semestre.
- En caso de estar cursando programas de Pregrado, Posgrados, Maestría y Doctorado, el auxilio solo cubrirá la duración del programa, de acuerdo con la reglamentación de cada institución educativa, es decir que no se dará el beneficio para sustentación de tesis, derechos de grado, ni pasantía.

Criterios para asignación del beneficio económico en educación

El comité Institucional de Gestión y Desempeño o en su caso la Comisión de Personal, para optimizar el presupuesto asignado y proceder de manera equitativa y poder dar cubrimiento al mayor número de servidores determinó que el beneficio económico se otorgará en salarios mínimos legales vigentes y por rangos porcentuales así: Tanto para los servidores públicos de la E.S.E, como para los familiares, conyugues (a) o compañeros (a) permanentes los porcentajes serán de la siguiente manera.

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 35

➤ **Familiares o conyugues, o compañeros (a) permanentes.**

SMLMV	Porcentaje de reconocimiento
Si la matrícula cuesta entre 1 a 4 SMLMV	40%
Si la matrícula cuesta entre 4 y 6 SMLMV	30%
Si la matrícula es mayor a 6 SMLMV	15%

➤ **Servidores públicos**

Para el caso de los servidores públicos, las solicitudes que realicen los servidores públicos se financiarán hasta en un 100%, conforme a la disponibilidad presupuestal y a los criterios de asignación.

12.7. Criterios del programa de apoyo integral a la salud


1. Objetivo

Este programa tiene como objetivo proporcionar un apoyo integral a la salud de los servidores públicos adscritos a ESE Hospital Departamental Felipe Suárez, extendiendo este beneficio a sus familiares directos, con el fin de mejorar su bienestar general y calidad de vida, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998.

2. Alcance

Esta política se aplica a todos los servidores públicos de ESE Hospital Departamental Felipe Suárez, incluyendo a sus familiares de primer y segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos y hermanos) y de primer grado de afinidad (cónyuge o compañero/a permanente).

3. Definiciones

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 36

- **Servidor Público:** Persona que presta servicios en una entidad estatal, bajo una relación legal y reglamentaria.
- **Familiares:** Para efectos de esta política, se consideran familiares directos a los comprendidos en el primer y segundo grado de consanguinidad, así como el primer grado de afinidad.
- **Apoyo Económico:** Contribución monetaria parcial o total otorgada por la entidad para cubrir gastos médicos o de salud no cubiertos por el sistema de salud obligatorio.

4. Beneficios

El programa "Apoyo Integral a la Salud Familiar" ofrece los siguientes beneficios:


- **Cobertura Parcial de Tratamientos Médicos:** Apoyo económico para cubrir parcialmente los costos de tratamientos médicos, hospitalizaciones, cirugías y medicamentos no cubiertos por el sistema de salud obligatorio, igual o superior a doscientos mil pesos (\$200.000).
- **Reembolsos por Gastos Médicos:** Reembolso de gastos asociados a la atención médica en situaciones de emergencia o cuando los servicios de salud no están disponibles en la red pública o privada asignada, igual o superior a doscientos mil pesos (\$200.000).
- Servicios de acompañamiento hospitalario a pacientes de la tercera edad y pacientes menores de doce (12) años o que por su condición debilitante requiere de acompañamiento permanente, igual o superior a doscientos mil pesos (\$200.000).

Valor a asignar: El valor asignado para el presente programa será del 10% del valor asignado al plan de bienestar en el presupuesto inicial de la vigencia.

Valor máximo por cada beneficiario: Será de un (1) salario mínimo durante el año, para acceder a dicho beneficio se deberán aportar los respectivos anexos que acrediten la condición especial. En caso de que existan varias solicitudes simultáneas y el rubro sea insuficiente para solventar todas las peticiones, se distribuirá de manera equitativa a cada solicitud. En caso de agotarse el valor asignado para este programa no se adicionará algún valor adicional en la respectiva vigencia.

Parágrafo: Para la vigencia 2024 todas las solicitudes deben estar debidamente sustentadas.

5. Procedimiento para la Solicitud del Beneficio

	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 37

- 1. Solicitud Formal:** El servidor público deberá presentar una solicitud formal dirigida a la Oficina de Bienestar o Recursos Humanos, adjuntando la documentación que certifique la necesidad del tratamiento o intervención médica del familiar.
- 2. Evaluación:** La solicitud será evaluada por el comité de gestión y desempeño encargado de revisar y aprobar los apoyos económicos. Este comité analizará la pertinencia del caso, la urgencia del tratamiento y la disponibilidad presupuestal.
- 3. Aprobación y Desembolso:** Una vez aprobado el apoyo, se procederá al desembolso del monto aprobado, ya sea directamente al proveedor del servicio médico o como reembolso al servidor público, según el caso.

6. Limitaciones y Condiciones

- El apoyo económico estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez y podrá variar según el caso y la gravedad de la situación.
- Los beneficios no podrán superar los topes establecidos en el presente programa.
- Este programa no sustituye los beneficios del sistema de salud obligatorio, sino que los complementa en situaciones especiales.
- Si al 10 de diciembre no se ha utilizado o “gastado” el valor asignado al presente programa, dicho valor disponible podrá trasladarse a otro rubro y poder disponer de él para otras actividades que requiera el hospital a final de año.

7. Confidencialidad

Toda la información relacionada con la solicitud de apoyo será tratada de manera confidencial y de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales.

8. Vigencia

Este programa entrará en vigor a partir de su aprobación por el Comité de Gestión y Desempeño y permanecerá vigente hasta su modificación o derogación.



OFICINA DE PLANEACIÓN
COMUNICACIONES OFICIALES
HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE
SALAMINA - CALDAS

Código GD:HFS.P- 01
Versión: 01
Fecha: Marzo/2020
pág. 38

MIPG HD FS ESE

2025



Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo




Hospital Departamental

Felipe Suárez E.S.E.



MIPG HD FS



	OFICINA DE PLANEACIÓN	Código GD:HFS.P- 01
	COMUNICACIONES OFICIALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ ESE	Fecha: Marzo/2020
	SALAMINA - CALDAS	pág. 39

13. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

13.1. Generalidades

El Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. formula este plan, en cumplimiento de los lineamientos del capítulo 6 del Decreto 1072 2015 y de la Resolución 0312 de 2019, los cuales establecen la implementación y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

En concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, su ejecución estará articulada con el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad que hacen parte integral de este documento.

13.2. Publicación

Dicho plan fue planificado, estructurado y publicado el 31 de diciembre de 2024 conforme con los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 y lo preceptuado en la Circula No 072 del 30 de noviembre de 2022 expedida por el Ministerio del Trabajo, el cual se diseñó en una hoja de cálculo de Excel, motivo por el cual, por temas de fácil acceso a dicha herramienta metodológica de planeación, se publicará en anexo en la página web.

En el citado Plan, se encuentra el plan de trabajo, así como las actividades de mejora que arrojó la autoevaluación efectuada en el mes de diciembre de 2024.