

Cordial Saludo,

A continuación me permito realizar una breve descripción del Decreto Número 612 de abril de 2018, así como enumerar las actividades a cargo de su área, las cuales serán resaltadas en color rojo.

Dicho decreto fija directrices con el fin de integrar los planes institucionales y planes estratégicos al plan de acción de la ESE.

Cabe resaltar que algunos planes ya se encuentran elaborados y que otros al no aplicar en el caso de la ESE, no es necesario realizarlos y que estos deben ser publicados en la página de la ESE, una vez sean **aprobados** por el **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**.

Por tal motivo y de manera respetuosa se fija como plazo para la entrega de los planes el día 28 de agosto con el fin de realizar la correspondiente aprobación en reunión del comité institucional programada para el día 30 de agosto.

✓ **Decreto 612 de 2018**

Elaboración del PINAR: Plan Institucional de Archivos.

✓ **Decreto 1082 de 2015**

Plan Anual de Compras (Publicación en el SECOP)

✓ **Ley 909 de 2004**

Planes Estratégicos de talento humano, anual de vacantes y previsión de recursos humanos.

✓ **Decreto 1567 de 1998**

Plan Institucional de capacitación e incentivos.

✓ **Ley 1474 de 2011**

Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano, mapa de riesgos anticorrupción y estratégico antitramites.

✓ **Decreto 1078 de 2015**

Plan Estratégico de gobierno en línea. (Plan estratégico de Tecnológicas de la información y las comunicaciones PETI, Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y privacidad de la Información y el plan de seguridad y privacidad de la información.

INTEGRACIÓN DE LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS AL PLAN DE ACCIÓN.

1. PINAR

2. Plan Anual de Adquisiciones.

3. **Plan Anual de Vacantes:** (Sería de preguntar en otra ESE si es necesario este plan, si acá no hay vacantes).

Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital San José Marsella. Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se deben tener en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para este fin. En el plan anual de vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Así mismo, se debe tener en cuenta los tipos de vacantes:

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso).

4. **Plan de Previsión de Recursos Humanos:**

El Plan de Previsión del Recurso Humano, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la ESE frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción. El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad. Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se debe realizar el análisis de la planta actual de personal, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como Capacitación, movimiento de personal (reubicación del

personal, reubicación de los cargos), Situaciones Administrativas, Transferencia del Conocimiento, entre otros.

5. Plan Estratégico de Recurso Humano. (Para mí aplicaría el plan de acción, contemplado en el plan de desarrollo, pues abarca todas las actividades de recurso humano, además son muchos planes de acción a su cargo, los cuales le recuerdo: **Fortalecimiento de las Competencias de Los Funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San José de Marsella**

6. Plan Institucional de capacitación. (Se encuentra realizado).

7. Plan de Incentivos institucionales. (Se encuentra realizado).

8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad Social en el trabajo.

9. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

10. Plan estratégico de Tecnológicas 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.

La oficina de planeación se encuentra disponible para resolver inquietudes, asesorar y apoyar la construcción de los planes que no se encuentran realizados.

Gracias por la atención prestada,