	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 1 de 1
		Versión 02	31/01/25
PLAN DE ACCIÓN INTEGRADO			

DEPENDENCIA	PLAN INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO - MIPG	INTEGRACIÓN Y ASOCIACIÓN A LOS PLANES DE LA ENTIDAD - OBJETIVO INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD ESTRATÉGICA	INDICADOR	META	FECHA DE SEGUIMIENTO
Todas las dependencias	**Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR**	**Información y Comunicación**	**Política de Gestión documental**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	Establecer las directrices requeridas por la entidad para los procesos archivisticos de producciónn, recepción, distribución, trámite, organización documental, consulta, conservación y disposición final de los documentos	Garantizar la preservación de la información implementando las mejores prácticas para la administración de sus archivos, apoyándose en la adquisición de tecnologías de información para optimizar el acceso a los documentos	Alinear las acciones propuestas en el plan institucional a los requerimientos internos y externos resultado del autodiagnóstico de la Política de Gestión Documental en el marco del proceso de implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Plan Institucional de Archivos - PINAR - Documentado, socializado, aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	80%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
							Socializar el Plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del - MIPG, para su aprobación			
							Ajustar documento según proceso de socialización (Si aplica)			
							Publicar en la Página WEB - Institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014			
Todas las dependencias	**Plan Anual de Adquisiciones**	**Direccionamiento** Estratégico y Planeación	Política de Gestión **Presupuestal y Eficiencia del** Gasto Público	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	Programar, controlar y registrar las operaciones financieras, de acuerdo con los recursos disponibles de la institución	Formular un Plan Anual de Adquisiciones fundamentado en el principio de planeación en el cual incluye la totalidad de los bienes, servicios y obra pública de cada vigencia y realizar su publicidad en el SECOP - Colombia Compra Eficiente	Formular, aprobar, publicar y ejecutar el Plan Anual de Adquisiciones institucional	Plan de Adquisiciones - Documentado, socializado, aprobado y publicado en el SECOP - Asociar a la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	100%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
Todas las dependencias	**Plan anual de Vacantes**	**Talento Humano**	Política de Gestión Estratétiga del **Talento Humano**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	Consolidar, organizar y presentar la información relacionada con las vacantes que se presentan en la entidad territorial	Garantizar la identificación de las situaciones administrativas relacionadas con las vacantes institucionales en la Entidad	Alinear las acciones propuestas en el plan institucional a los requerimientos internos y externos resultado del autodiagnóstico de la Política Estratégica del Talento Humano en el marco del proceso de implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Plan Anual de Vacantes - Documentado, socializado, aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	100%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
							Identificar las vacantes definitivas de los empleos de la Planta de personal de la Entidad.			
							Reportar la OPEC, a través de la Plataforma SIMO			
							Definir plan de acción frente a las actividades priorizadas con el fin de hacer seguimiento y control en la vigencia institucional			
							Socializar el Plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del - MIPG, para su aprobación			

DEPENDENCIA	PLAN INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO - MIPG	INTEGRACIÓN Y ASOCIACIÓN A LOS PLANES DE LA ENTIDAD - OBJETIVO INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD ESTRATÉGICA	INDICADOR	META	FECHA DE SEGUIMIENTO
							Ajustar documento según proceso de socialización (Si aplica)			
							Publicar en la Página WEB - Institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014			
Todas las dependencias	**Plan de Previsión de Recursos Humanos**	**Talento Humano**	Política de Gestión Estratétiga del **Talento Humano**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	El Plan de Previsión del Recurso Humano para la entidad como herramienta que permita evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista en carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción y a través de contrato laboral	Establecer acciones administrativas que permitan planear la previsión del recurso humano en la Entidad.	Alinear las acciones propuestas en el plan institucional a los requerimientos internos y externos resultado del autodiagnóstico de la Política Estratégica del Talento Humano en el marco del proceso de implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Plan de Previsión de Recursos Humanos - Documentado, socializado, aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	100%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
							Identificar las necesidades de personal frente a la prestación de servicios en la Entidad.			
							Definir plan de acción frente a las actividades priorizadas con el fin de hacer seguimiento y control en la vigencia institucional			
							Socializar el Plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del - MIPG, para su aprobación			
							Ajustar documento según proceso de socialización (Si aplica)			
							Publicar en la Página WEB - Institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014			
Todas las dependencias	**Plan Estratégico de Talento Humano**	**Talento Humano**	Política de Gestión Estratétiga del **Talento Humano**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	Alineación de la estrategia de Talento Humano con los objetivos y metas institucionales según Plan de Gestiónl y Planes de Acción Institucional	Garantizar la gestión estratégica del Recurso Humano en la Entidad	Alinear las acciones propuestas en el plan institucional a los requerimientos internos y externos resultado del autodiagnóstico de la Política Estratégica del Talento Humano en el marco del proceso de implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Plan Estratégico del Talento Humano Documentado, socializado, aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	100%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
							Priorizar las actividades propuestas en el plan de acción resultado del Autodiagnóstico de la Política Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH de la Función Pública			
							Incluir dentro de las actividades estratégicas la caracterización de los servidores públicos de la planta de personal de la Entidad.			
							Revisión y ajuste de los procesos y procedimientos soporte de la Gestión de Talento Humano (Vinculación, permanencia y retiro)			
							Socializar el Plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del - MIPG, para su aprobación			
							Ajustar documento según proceso de socialización (Si aplica)			
							Publicar en la Página WEB - Institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014			
							Alinear las acciones propuestas en el plan institucional a los requerimientos internos y externos resultado del autodiagnóstico de la Política Estratégica del Talento Humano en el marco del proceso de implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG			

DEPENDENCIA	PLAN INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO - MIPG	INTEGRACIÓN Y ASOCIACIÓN A LOS PLANES DE LA ENTIDAD - OBJETIVO INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD ESTRATÉGICA	INDICADOR	META	FECHA DE SEGUIMIENTO
Todas las dependencias	**Plan Institucional de Capacitación (PIC)**	**Talento Humano**	Política de Gestión Estratétiga del **Talento Humano**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.	Garantizar la gestión estratégica del Recurso Humano en la Entidad, a través de la capacitación y formación para los funcionarios públicos	Indagar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la planta de personal de la Entidad. Consolidar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la planta de personal de la Entidad. Priorizar dentro de las actividades de capacitación de la Entidad los proyectos de aprendizaje por equipos con el fin de fortalecer los procesos internos y incentivar el compromiso institucional Incluir proceso de capacitación para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Definir plan de acción frente a las actividades priorizadas con el fin de hacer seguimiento y control en la vigencia institucional Socializar el Plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del - MIPG, para su aprobación Ajustar documento según proceso de socialización (Si aplica) Publicar en la Página WEB - Institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	Plan Institucional de Capacitación - PIC - Documentado, socializado, aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	100%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
Todas las dependencias	**Plan de Incentivos Institucionales**	**Talento Humano**	Política de Gestión Estratétiga del **Talento Humano**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	El Bienestar Social comprende el Sistema de Estímulos, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.	Garantizar la gestión estratégica del Recurso Humano en la Entidad a través de actividades de bienestar para los funcionarios públicos	Alinear las acciones propuestas en el plan institucional a los requerimientos internos y externos resultado del autodiagnóstico de la Política Estratégica del Talento Humano en el marco del proceso de implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Indagar las necesidades de bienestar de los funcionarios de la planta de personal de la Entidad. Definir los estímulos e incentivos institucionales por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del MIPG, de acuerdo con el cumplimiento de metas institucionales y compromiso de los servidores públicos. Consolidar las necesidades de bienestar, estímulos e incentivos de los funcionarios de la planta de personal de la Entidad. Definir plan de acción frente a las actividades priorizadas con el fin de hacer seguimiento y control en la vigencia institucional Socializar el Plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del - MIPG, para su aprobación Ajustar documento según proceso de socialización (Si aplica) Publicar en la Página WEB - Institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos - Documentado, socializado, aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	100%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025

DEPENDENCIA	PLAN INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO - MIPG	INTEGRACIÓN Y ASOCIACIÓN A LOS PLANES DE LA ENTIDAD - OBJETIVO INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD ESTRATÉGICA	INDICADOR	META	FECHA DE SEGUIMIENTO
Todas las dependencias	**Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**	**Talento Humano**	Política de Gestión Estratétiga del **Talento Humano**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales	Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales	Alinear las acciones propuestas en el plan institucional a los requerimientos internos y externos resultado del proceso de autodiagnóstico de la Política del Plan Anticorrupción en el marco del proceso de implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Revisión del cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan de trabajo SST - Vigencia 2024, con el fin de priorizarlas en el Vigencia 2025 Evaluar las estrategias de implementación del SST, frente a los requisitos de la Resolución 0312 de 2019, en coordinación con la ARL Formular e implementar los Planes de Mejoramiento soporte del proceso de auditoria interna y externa al proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo Priorizar el desarrollo de inspecciones institucionales. Incluir dentro de las actividades de inducción y re-inducción los procesos de implementación de los protocolos de bioseguridad adoptados por la Entidad. Diseñar plan de acción frente a las actividades priorizadas con el fin de hacer seguimiento y control en la vigencia institucional Socializar el Plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del - MIPG, para su aprobación Ajustar documento según proceso de socialización (Si aplica) Publicar en la Página WEB - Institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - Documentado, socializado, aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014	100%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
Todas las dependencias	**Programa de Transparencia y Ética Pública, Ley 2195 de 2022 (Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano)**	**Direccionamiento** Estratégico y Planeación	**Todas las Políticas del MIPG**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	Definir las estrategias de la Entidad de lucha contra la corrupción y fortalecimiento de la atención al ciudadano	Corrupción cero - Ciudadano prioridad institucional	Diseñar, adoptar y publicar con corte a 31 de enero el Programa de Transparencia y Ética Pública, según lineamientos de la ley 2195 de 2022 y su Anexo Técnico PTEP Gestionar los posibles riesgos de corrupción, especialmente aquellos inherentes al desarrollo de las funciones misionales Planificar las estrategias orientadas a fortalecer la atención al ciudadano, con el fin de aumentar la satisfacción en la prestación de los servicios Determinar las estrategias para lograr la racionalización de trámites en términos de ley según las necesidades de los usuarios. Establecer la estrategia permanente de rendición de cuentas a la ciudadanía que permita mantener actualizados a los ciudadanos sobre la gestión de la entidad, en el marco de la política de participación ciudadana del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Fortalecer el desarrollo de estrategias encaminadas a la implementación de la Ley de transparencia y acceso a la información pública.	Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP aprobado y publicado en la Página WEB - Institucional - Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, según lineamientos de la Ley 1712 de 2014 y la Ley 2195 de 2022.	80%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025

DEPENDENCIA	PLAN INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO - MIPG	INTEGRACIÓN Y ASOCIACIÓN A LOS PLANES DE LA ENTIDAD - OBJETIVO INSTITUCIONAL	OBJETIVO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD ESTRATÉGICA	INDICADOR	META	FECHA DE SEGUIMIENTO
							Fijar la periodicidad cuatrimestral (30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre), para los seguimientos a las actividades propuestas en los componentes del plan anticorrupción y atención al ciudadano			
Todas las dependencias	**Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETIC**	Gestión del **Conocimiento y la** Innovación.	**Gobierno Digital**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	El PETIC define la estrategia para las tecnologías de la información para una vigencia mínima de dos vigencias, bajo la cual se espera que las TI se integren con la misión, visión y objetivos organizacionales.	Definir las estrategias, las acciones, los procesos, los proyectos y las iniciativas de las tecnologías de información que contribuirán al logro de los objetivos y metas institucionales fijados en el Plan de gestión	Diseñar el documento institucional Establecer plan de acción para de corto, mediano y largo plazo	Optimizar el uso de los recursos tecnológicos de la Entidad, integrar entre si las soluciones de hardware, software y conectividad requeridas para la prestación de los servicios	75%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
Todas las dependencias	**Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información**	Gestión del **Conocimiento y la** Innovación.	**Seguridad Digital**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	Implementación del modelo de seguridad enfocado a preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, lo que contribuye al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.	Diseñar un plan de gestión de seguridad y privacidad que permita minimizar los riesgos de pérdida de activos de la información	Construir documento institucional Establecer plan de acción para de corto, mediano y largo plazo Diseñar la Política de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Identificar los riesgos asociados a los procesos tecnológicos existentes en la institución, con el fin de salvaguardar los activos de información, control de acceso a los sistemas de información que resguarda datos privados y gestión de usuarios de los mismos.	75%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025
Todas las dependencias	**Plan de Seguridad y Privacidad de la Información**	Gestión del **Conocimiento y la** Innovación.	**Seguridad Digital**	**E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE RAMIRIQUI PLAN DE GESTION 2024 - 2028 HERIBERTO BENITEZ BENITEZ Gerente**	La Política de Seguridad y Privacidad de la Información es la declaración general que representa la posición con respecto a la protección de los activos de información (los funcionarios, contratistas, terceros, la información, los procesos, las tecnologías de información incluido el hardware y el software), que soportan los procesos de la Entidad y apoyan la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, por medio de la generación y publicación de sus políticas, procedimientos e instructivos, así como de la asignación de responsabilidades generales y	Generar un documento de lineamientos de buenas practicas en Seguridad y Privacidad de la Información	Diseñar la Política de Seguridad y Privacidad de la Información Construir documento institucional Establecer plan de acción para de corto, mediano y largo plazo	Diseñar el plan de seguridad de privacidad de la información, para mejorar la confianza en el uso de las plataformas tecnológicas en la Entidad	75%	Semestral Corte No. 1. Corte 30 de junio de 2025. Corte No. 2. 31 de diciembre de 2025