



CODECHOCÓ
Corporación Autónoma Regional
Para el Desarrollo Sostenible del Chocó

OCÓ
sarrollo Sostenible
deben cumplir los



INFORME SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DECRETO 612 DE 2018

INFOME SEGUIMIENTO A CUMPLIMIENTO DECRETO 612 DE 2018

FECHA: 6 de febrero de 2025

ASUNTO: Seguimiento a publicación de planes institucionales 2025, decreto 612 de 2018.

Teniendo en cuenta el plan de acción de la oficina de control interno, el cual contempla el plan anual de auditorías de 2025, verificar la publicación de los planes institucionales en la pagina web de la entidad, se establece como:

OBJETIVO:

Verificar que la entidad haya publicado en la pagina web los planes institucionales antes del 31 de enero de la presente vigencia, de acuerdo con el decreto 612 de 2018.

CRITERIOS:

Decreto 612 del 04 de abril 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*”.

ASPÉCTOS GENERALES

La ley 1474 de 2011, en el artículo 74 reza: “A partir de la vigencia de la presente ley, 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”. Además, el 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*” con el propósito de verificar su cumplimiento, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, en su artículo 2.2.22.3.14. el cual determina que las entidades del Estado, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos:

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

PLANES	NORMA	AEREA RESPONSABLE
Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR	Ley 594 de 2000. En cumplimiento de lo reglamentado en la Ley 594 de 2000. "Ley General de Archivos", el Decreto Nacional 1080 de 2015, artículo 2.8.2.5.8. que señala dentro de los instrumentos archivísticos el Plan Institucional de Archivos (PINAR).	Secretaría General
Plan Anual de Adquisiciones	Decreto 1081 de 2015. ARTÍCULO 2.1.1.2.1.10. Publicación del Plan Anual de Adquisiciones. Los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos deben publicar en su página web y en el SECOP el Plan Anual de Adquisiciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el literal e) del artículo 9 de la Ley 1712 de 2014 y el Decreto 1510 de 2013, o el que lo modifique, sustituya o adicione. Los sujetos obligados que no contratan con cargo a recursos públicos no están obligados a publicar su Plan Anual de Adquisiciones. Los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos y recursos privados deben publicar en su página web y en el SECOP el Plan Anual de Adquisiciones para los recursos de carácter público que ejecutarán en el año. Se entenderá como definición de Plan Anual de Adquisiciones respecto a todos los sujetos obligados que contratan con recursos públicos, la prevista en el artículo 3 del Decreto 1510 de 2013, o el que lo modifique, sustituya o adicione.	Almacén
Plan Anual de Vacantes y de Plan de Previsión de Recursos Humanos	<p>Ley 909 de 1994. El Plan de Vacantes y el Plan de Previsión en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909, artículos 14 y 15, que establece que una de las funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, es la elaboración de Planes Anuales de Vacantes, con el fin de que los mismos permitan la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa, Igualmente el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 dispone que: " todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; (...) 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la mencionada ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto."</p> <p>ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos. 1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance</p>	Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El plan estratégico del talento humano se encuentra emarcado en la Política "Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH", en la "Dimensión 1. Talento Humano", planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Talento Humano
	<p>Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p>Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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. Los estudios deberán ser</p>	

Plan Institucional de Formación y Capacitación	<p>adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.</p> <p>Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3º. El literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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".</p>	Talento Humano
Plan de Incentivos Institucionales	<p>Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69) (Ver Ley 489 de 1998, art. 26)</p> <p>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley".</p> <p>Decreto ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p>	Talento Humano
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, específicamente en el capítulo 6, y en los requisitos mínimos que habla la Resolución 0312 de 2019 Ministerio de Trabajo ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe 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 (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de riesgos laborales</p>	Talento Humano
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	<p>Ley 1474 de 2011. El Plan Anticorrupción debe ser formulado y publicado por todas las entidades siguiendo sus procedimientos internos. El artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción" establece que el Plan debe elaborarse por cada entidad del orden nacional, departamental y municipal".</p> <p>El Plan Anticorrupción deberá formularse y publicarse a más tardar el 31 de enero de cada año. Para el 2016, el Decreto 124, ha dispuesto que las entidades tengan hasta el 31 de marzo para elaborar y publicar el plan.</p>	Subdirección de Planeación
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI	<p>Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública y se dictan otras disposiciones Ley 1581 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales</p> <p>Ley 23 de 1982 "Sobre derechos de autor"</p> <p>Conpes 3854 de 2016 Política Nacional de Seguridad Digital Decreto 1008 de 2018 Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del</p>	Oficinas TICs

	libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Decreto 1499 del 2019 Modelo Integrado de Planeación y Gestión	
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), expedido por el Ministerio de Tecnologías de Información Decreto Presidencial 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", en su artículo 1, adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Presidencial 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, agregando al anterior Decreto el artículo 2.2.22.3.14, por medio del cual se integran los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, considerando en su numeral 11 y 12 como obligación la elaboración anual del "Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información" y del "Plan de Seguridad y Privacidad de la Información"	
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Ley 1712 de 2014: "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones". Decreto Ministerial 1078 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones"	Oficinas TICs

Los planes se deberán elaborar de acuerdo con las instrucciones o lineamientos que se expidan por las entidades rectoras, es decir: Leyes, Decretos, Circulares, Resoluciones, etc.

CONCLUSIONES

Al realizar la revisión de la página web de la entidad y el SECOP II, se evidenció que las publicaciones de acuerdo al Decreto 612 de 2018, se realizaron como se detalla a continuación:

PLANES	PUBLICACION ANTES DEL 31 DE ENERO
Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR	Cumple
Plan de Adquisiciones	Cumple
Plan Anual de Vacantes y de Plan de Previsión de Recursos Humanos	Cumple
Plan Estratégico de Talento Humano	Cumple
Plan Institucional de Formación y Capacitación	Cumple
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumple
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Cumple
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI	Cumple
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Cumple
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Cumple

Se pueden evidenciar en la pagina web de la corporación <https://codechoco.gov.co/publicaciones/3395/planes-institucionales/> y <https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanManagementPublic/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE>


YURISA ALEXANDRA TRUJILLO MOSQUERA

Jefe Oficina Control Interno

Proyecto/Elaboró	Aprobó	Folios	Anexos	Folios de anexos	Fecha