

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA



2018

PLAN DE ACCIÓN INTEGRAL 2018

El presente documento contiene el plan de acción integral, mediante el cual se integran los planes institucionales existentes al plan de acción del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia –ICPA correspondiente a la vigencia 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 y según las directrices fijadas para el efecto por el Decreto 612 de 2018.

Versión 1.0.

Medellín, 31 de Diciembre de 2018

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL	8
1.1 Misión	8
1.2 Visión	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos Estratégicos	8
1.4 Pilares Estratégicos Institucionales	8
1.5 Grupos de Interés	9
1.6 Estructura Organizacional	9
2. PROCESO DE INTEGRACIÓN DE PLANES	9
3. PLAN DE ACCIÓN INTEGRAL	11
3.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	12
3.1.1 Plan Anual de Vacantes	12
3.1.2 Plan Institucional de Capacitación	13
3.1.3 Plan de Incentivos Institucionales	14
3.1.4 Plan Estratégico de Talento Humano	15
3.1.5 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	16
3.1.6 Plan de Previsión de Recursos Humanos	16
3.2 DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	
3.3 DIMENSION GESTIÓN DE VALORES PARA RESULTADOS	19
3.3.1. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	19
3.3.2. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	22
3.3.3. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	22
3.3.4. Plan Anual de Adquisiciones	23
3.4 DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	31
3.5 DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	32
3.5.1 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	32
3.5.2. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR	33
3.6 DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	35
3.7 DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO	35
4. MONITOREO Y EVALUACIÓN	36
5. ANEXO 1. Plan de Acción integrado 2018 (archivo Excel)	37

PRESENTACIÓN

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia , formuló el Plan de Acción, de conformidad con lo establecido en el artículo 74 en la Ley 1474 de 2011, el cual contempla la obligatoriedad para todas las entidades estatales que 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.

El presente documento en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, contiene la metodología utilizada por el ICPA para integrar los planes institucionales al Plan de Acción 2018 en el marco del nuevo modelo integrado de planeación y gestión MIPG según lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 y de acuerdo con el respectivo manual. La estructura consta de cinco (5) partes, se inicia con el contexto Institucional, luego se explica el proceso de integración de los planes institucionales con el Plan de acción, continuando con la descripción del Plan de acción integral de acuerdo a cada una de las dimensiones y políticas de MIPG, incluyendo los principales objetivos de los planes institucionales que se integran al plan de acción del ICPA, y por último se explica el mecanismo de monitoreo y evaluación del Plan de acción ICPA vigencia 2018.

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia es un establecimiento público con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, es una entidad descentralizada de la Gobernación de Antioquia, orientada a la promoción y fomento de la cultura, las artes en sus diversas manifestaciones y la conservación y divulgación de la memoria y patrimonio del Departamento de Antioquia.

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia fue creado mediante Decreto Ordenanza 0494 del 28 de febrero de 2011, modificado por los Decretos Ordenanzas 2120 y 2132 del mismo año y su estructura organizacional fue aprobada por acuerdo de consejo directivo N° 01 del 6 de abril de 2011.

Esta entidad se constituye como el centro de integración cultural de todas las regiones de Antioquia, ya que es por medio de este que se canalizan los esfuerzos y recursos del sector oficial hacia los diferentes municipios del departamento.

El Instituto propende por un efectivo cubrimiento regional en la cultura, las artes y el conocimiento, la valoración y conservación del patrimonio cultural, la difusión de los valores literarios de Antioquia, el fomento y divulgación del arte y el folclor, la planeación y la gestión cultural y la organización de los servicios culturales de las casas de la cultura, bibliotecas, museos, teatros y diversos escenarios culturales.

De igual manera, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tiene a su cargo el diseño de estrategias de fortalecimiento de los procesos culturales del Departamento, con el propósito de priorizar y dinamizar el fortalecimiento cultural de las regiones, identificar sus fortalezas y debilidades en el área territorial, y apoyar las manifestaciones culturales como espacios educativos.

Así mismo es el responsable de liderar el adecuado funcionamiento del Sistema Nacional de Cultura en los niveles departamental y municipal.

1.1. Misión

Somos el motor del desarrollo cultural en el Departamento de Antioquia, que basados en los principios de transparencia y legalidad, y desde la construcción, implementación y articulación participativa de políticas públicas culturales, fomentamos el diálogo, el reconocimiento y la visibilización de la diversidad cultural, generando oportunidades para el conocimiento y la dignificación del ser humano.

1.2. Visión

Seremos en el 2020, generadores de un modelo ético y político de gestión pública para el fomento y el desarrollo de procesos culturales sostenibles, dinamizador de transformaciones individuales y sociales, acogido y valorado por las comunidades y los diferentes actores.

1.3.1. Objetivo General

Fortalecer los procesos culturales del departamento de Antioquia por medio de estrategias que garanticen condiciones equitativas para el acceso de la población al arte y la cultura.

1.3.2. Objetivos Estratégicos

- Consolidar y fortalecer el Sistema Nacional de Cultura en el nivel municipal y departamental, mediante la participación de los actores culturales en cada una de las instancias, espacios y procesos culturales.
- Promover la formación, a través de las herramientas tecnológicas que permitan la creación, la investigación y la innovación que articulen el conocimiento del sector artístico, cultural y patrimonial.
- Fortalecer la capacidad de los actores y gestores culturales del departamento de Antioquia para la construcción de territorios de paz, por medio de procesos de diálogo cultural, de reconocimiento de la diversidad y de participación de la ciudadanía.
- Hacer un uso eficiente de las fuentes de financiación del Departamento.
- Orientar las acciones y el recurso de cultura hacia el cumplimiento de metas que busquen garantizar el derecho a la cultura de los antioqueños, en cumplimiento de la misión y razón de ser del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, como instancia departamental del Sistema Nacional de Cultura.

1.4 Pilares Estratégicos Institucionales

El Instituto de Fomento y Patrimonio de Antioquia cuenta con los siguientes pilares estratégicos de la gestión institucional:

- Formación través de las herramientas tecnológicas que permitan la creación, la investigación y la innovación que articulen el conocimiento del sector artístico, cultural y patrimonial
- Participación a través de la consolidación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Cultura en el nivel municipal y departamental, mediante la participación de los actores culturales en cada una de las instancias, espacios y procesos culturales.
- Fortalecimiento de las capacidades de los actores y gestores culturales del departamento de Antioquia para la construcción de territorios de paz, por medio de procesos de diálogo cultural, de reconocimiento de la diversidad y de participación de la ciudadanía.
- Gestión del conocimiento; El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, Cuenta con una herramienta denominada el SICPA (Sistema de Información de, Cultura y Patrimonio de Antioquia), para capitalizar, analizar y tomar decisiones y convertirlos en información para el desarrollo, diseño y ejecución de la estrategia de gestión del conocimiento del Instituto, con el fin de dinamizar y establecer mecanismos de recolección, sistematización, uso y control de la información generada por los diferentes procesos institucionales, posibilitando la toma de decisiones y el logro de los objetivos institucionales.
- Planeación con el fin de orientar las acciones y el recurso de cultura hacia el cumplimiento de metas que busquen garantizar el derecho a la cultura de los antioqueños, en cumplimiento de la misión y razón de ser del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, como instancia departamental del Sistema Nacional de Cultura.
- Principios de transparencia y buen gobierno, que promuevan el control social a través del acceso a la información, la participación ciudadana y la rendición pública de cuentas.
- Sistemas de Información SICPA que integra todos los planes institucionales y misionales, Docuware y Mipg.
- Sistema Integrado de Gestión articulado entre las áreas misionales e instituciones.

1.5 Grupos de Interés

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia reconoce como sus grupos de interés:

- Sector Cultural: Artistas, directores de cultura, docentes artísticos, gestores de cultura, artesanos, líderes comunales.

- Sector Público: Ministerio de Cultura, Alcaldías
- Sector Educativo: Entidades de Educación superior
- Sector Empresarial
- Diferentes tipos de población: Niños, jóvenes, adultos, adulto mayor.
- Enfoque diferencial que integra todos los tipos de población

1.6 Estructura Organizacional

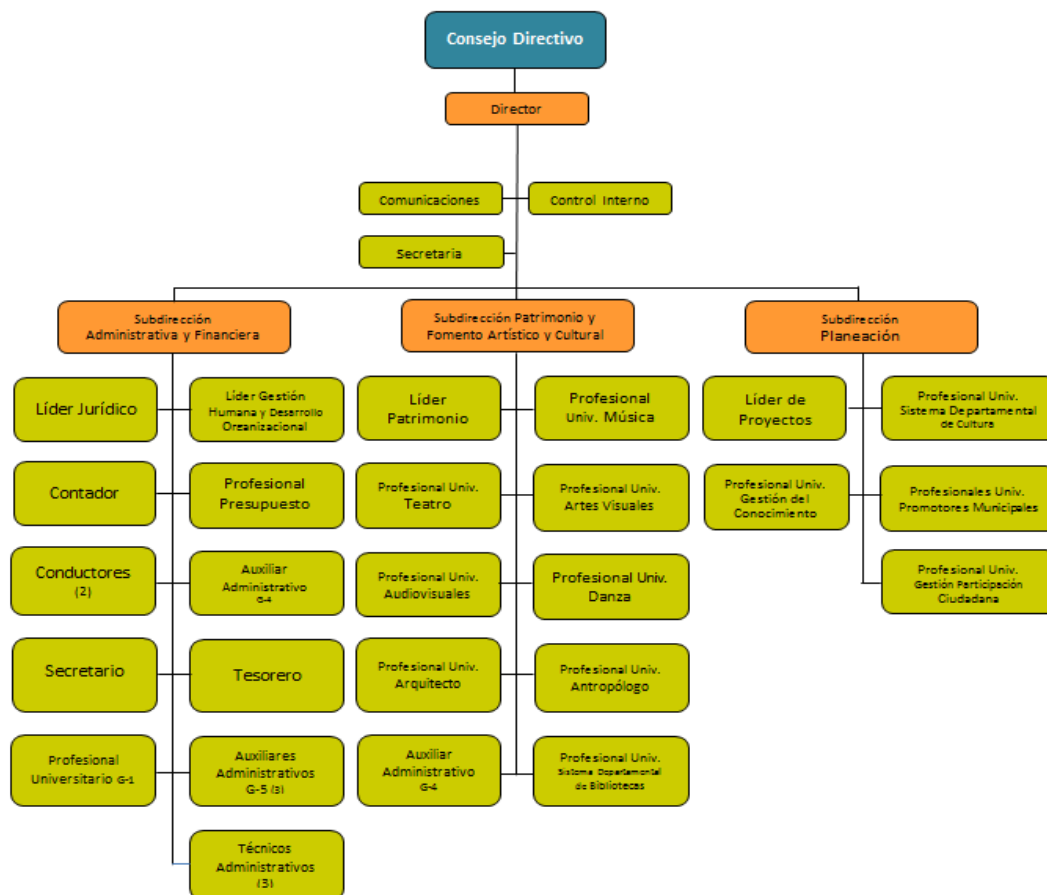
La estructura del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia está definida en el Decreto Número 0494 de 2011 “Por medio del cual se crea el INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA” y desarrollada en la Resolución Número 163 de 2015 del 30 de abril de 2015, “Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia y se deroga un acto administrativo”.

Su estructura es simple y se compone de:

Consejo Directivo: integrado por:

- El Gobernador del Departamento o su delegado
- El Secretario de Hacienda del Departamento o su delegado
- El Secretario de Educación del Departamento o su delegado
- Un representante del Consejo Departamental de Cultura
- Un representante del Sector Empresarial
- Un representante designado por el Gobernador
- Un representante de las instituciones públicas de educación superior, del orden departamental.
- Dirección General
- Tres (3) subdirecciones
- Administrativa y Financiera
- Patrimonio y fomento artístico y cultural
- Planeación

En la siguiente gráfica se ilustra la estructura organizacional del Instituto tal y como se ha venido trabajando en los últimos años:



2. PROCESO DE INTEGRACIÓN DE PLANES

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011 estructuró, definió y publicó el Plan Estratégico y de Acción Institucional 2018 desde el pasado 31 de enero de 2018, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace:

<http://www.culturantioquia.gov.co/index.php/instituto/nuestra-gestion/integraci%C3%B3n-de-planes-institucionales>

Ahora bien, teniendo en cuenta que el gobierno nacional a través del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, unificó la fecha de publicación de los planes institucionales y del Plan de Acción de acuerdo con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 (31 de enero de cada año) y además dispuso que las Entidades del Estado de manera progresiva, deben integrar los planes institucionales con el Plan de Acción y publicarlo en la página web a más tardar el 31 de julio de 2018, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, desde la Subdirección de Planeación y Control Interno en conjunto con cada una de las dependencias responsables de los (12) planes enlistados en el Decreto 612 de 2018, procedió a realizar un análisis de identificación del alcance de los objetivos de cada uno de los planes, en consonancia con los indicadores estratégicos del Plan de acción, obteniendo la siguiente distribución:

Subdirección	Dependencia	Plan Institucional	Indicadores
Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión Humana	Plan Anual de Vacantes	Porcentaje de vacantes
		Plan Institucional de capacitación	Porcentaje de servidores capacitados
		Plan de Incentivos institucionales	Porcentaje de cobertura del plan de Bienestar
		Plan Estratégico de Talento Humano	Porcentaje de avance en la implementación del Plan Estratégico de Gestión Humana.
		Plan de trabajo Anual en seguridad y Salud en el trabajo	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos		
	Gestión de documentos	Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR	Porcentaje de archivos transferidos en soporte físico al Archivo Central Unificado
Gestión Financiera	Plan Anual de Adquisiciones	Porcentaje de cumplimiento de la Gestión en el Plan Anual de Adquisiciones realizada a través de la información registrada en el Sistema de Información	
Subdirección Administrativa y Financiera Subdirección de Planeación	Información y tecnología	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Porcentaje de avance en la implementación del plan estratégico de desarrollo informático y tecnológico del Instituto
		Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	
		Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Porcentaje de avance en la definición e implementación de integración e interoperabilidad de los sistemas de información
Subdirección de Planeación	Planeación y líder de control	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Porcentaje de cumplimiento de compromisos formulados y rendición de cuentas

3. PLAN DE ACCIÓN INTEGRAL

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como finalidad llevar a la práctica y cotidianidad de las entidades (i) el reconocimiento de la ciudadanía, respondiendo activa y efectivamente a sus derechos y deberes, (ii) la certeza de que las entidades administran con integridad los recursos públicos, es decir, aquellos que aportamos todos los colombianos y

colombianas y sin los cuales no se podrían garantizar efectivamente a los derechos ni resolver las necesidades y problemáticas de la ciudadanía, (iii) la necesaria continuidad en las políticas públicas, es decir, reconocer que la gestión pública se adelanta siempre sobre procesos que tienen ya algunos desarrollos, con lecciones aprendidas, (iv) la capacidad de colaborar y construir de manera conjunta al interior de las dependencias, entidades, sectores, departamentos y municipios, y el Estado como un todo, y (v) la rendición constante de cuentas a la sociedad por las acciones y resultados alcanzados.

El MIPG opera a través de siete (7) dimensiones, las cuales se consideran como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG logre los objetivos mencionados anteriormente.

Para la operación del MIPG, se incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación, conforme se relacionan a continuación:

Corazón de MIPG: Primera Dimensión Talento Humano

Planear: Segunda Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Hacer: Tercera Dimensión Gestión con Valores para el Resultado

Verificar y Actuar: Cuarta Dimensión Evaluación para el Resultado y Quinta Dimensión Control Interno

Dimensiones transversales: Sexta Dimensión Información y Comunicación y Séptima Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Siendo los motores de MIPG, los principios de **Integridad** y la **Legalidad**. (Función Pública, 2017)

A continuación, se presentan las siete (7) dimensiones del MIPG, con los respectivos planes Institucionales (en los casos que aplique), las políticas de gestión y desempeño institucional, los indicadores estratégicos y las actividades a desarrollar.

3.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

12

En esta dimensión se gestiona el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Para ello, el área de Gestión Humana busca ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización para que los servidores públicos contribuyan con su Trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión.

De acuerdo con esta dimensión, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se encuentra relacionada a su vez con los seis (6) planes institucionales que se describen a continuación:

3.1.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004[2] recogida en el Decreto 1083 de 2015).

El objetivo de este plan es establecer información que permite Identificar perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. Para el 2018 el suministro de Listas de Elegibles dará lugar a la provisión de vacantes definitivas del Instituto de Cultura y Patrimonio registradas en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa.

Indicador: Porcentaje de vacantes en la planta global

Objetivo: Medir el porcentaje de vacantes de la planta global del Instituto.

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Verificar e identificar las vacantes existentes mensualmente con el fin de dar inicio a un nuevo ciclo de provisión de vacantes de acuerdo a las necesidades de la Entidad.	02/01/2018	30/11/2018
2	Verificar la prioridad para la provisión de las vacantes, de acuerdo con la legislación Vigente.	02/01/2018	21/12/2018
3	Realizar seguimiento mensual a las vacantes de la planta global del Instituto.	02/01/2018	28/12/2018
4	Realizar la provisión de las vacantes del Instituto.	02/01/2018	28/12/2018

3.1.2 Plan Institucional de Capacitación

Conforme al Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

El objeto de este plan está enfocado en:

a) Desarrollar actividades de formación y capacitación con el fin de potenciar habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes en los servidores públicos del Instituto, incrementando su capacidad individual y colectiva para apoyar el cumplimiento de la misión y objetivos Institucionales, promoviendo la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

b) Facilitar la integración del colaborador a la cultura del Instituto, fortalecer sus conocimientos sobre la entidad y el cargo, contribuir a afianzar las habilidades para usar las herramientas institucionales y reflexionar sobre las actitudes requeridas para que su hacer contribuya a crear valor público y a la gobernanza para la paz.

Indicador: Porcentaje de servidores capacitados

Objetivo: Medir la proporción de servidores que se han capacitado durante el periodo

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Formular y adoptar el Plan Institucional de Capacitación	01/01/2018	31/03/2018
2	Contratar los componentes del Plan Institucional de Capacitación que se requieran	02/01/2018	30/04/2018
3	Ejecutar las actividades del Plan Institucional de Capacitación de acuerdo a la programación, validar los reportes de actividades de capacitación y realizar Consolidado de capacitación.	01/02/2018	15/12/2018
4	Realizar seguimiento bimestral al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación a nivel nacional, generando alertas a las regionales que presenten Resultados en los rangos de valoración en riesgo y crítico.	01/02/2018	15/12/2018
5	Entregar informe final de ejecución de los servidores capacitados durante la vigencia	03/12/2018	31/12/2018

3.1.3 Plan de Incentivos Institucionales

El Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 34 que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. En ese orden el Instituto cuenta con:

a) Plan de Bienestar Social: El cual tiene por objeto crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de Vida y el de su familia, a través de la estructuración de planes por los cuales se atiendan sus necesidades, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, el sentido de pertenencia con la institución aumentando su productividad.

b) Plan de Incentivos: Busca elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Indicador: Porcentaje de cobertura del plan de Bienestar

Objetivo: Medir la participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar social durante la vigencia (sin repetidos)

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Elaborar el programa de Bienestar Social de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades.	01/01/2018	31/03/2018
2	Realizar y contratar el plan de bienestar social del Instituto para la vigencia 2018	02/01/2018	30/04/2018
3	Ejecutar las actividades del Plan de	02/02/2018	25/12/2018

	Bienestar Social de acuerdo con el Cronograma previamente definido.		
4	Realizar seguimiento bimestral a los resultados de los indicadores del Plan de Bienestar Social.	26/04/2018	25/12/2018
5	Generar y entregar el informe final de ejecución del Plan de Bienestar Social correspondiente a la vigencia 2018	24/11/2018	26/12/2018

3.1.4 Plan Estratégico de Talento Humano

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral del artículo 17, señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Este plan tiene como objeto construir una cultura apropiada que permita alcanzar los objetivos organizacionales, a través del fortalecimiento de las competencias que los servidores requieren para generar mejores resultados, propiciando a la vez un clima laboral favorable que impulse el bienestar y el sentido de pertenencia. Los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

Componentes del Plan Estratégico de Gestión Humana:
Capacitación
Bienestar
Incentivos
Vacantes (incluye el Plan de Previsión de Recursos Humanos)
Seguridad y salud en el trabajo
Evaluación de desempeño
Inducción y reinducción
Clima organizacional
Actualización de la información en el SICPA
Estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos
Cultura
Competencias
Habilidades Gerenciales

Indicador: Porcentaje de avance en la implementación del Plan Estratégico de Gestión Humana.

Objetivo: Medir el Avance en el diseño y la implementación del Plan Estratégico de Gestión Humana

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Diseñar y formular el cronograma de actividades por componente del Plan Estratégico de Gestión Humana para la vigencia	02/01/2018	15/02/2018
2	Realizar seguimiento trimestral al cumplimiento de los componentes del plan Estratégico de Gestión Humana	16/01/2018	14/12/2018
3	Ejecutar las actividades establecidas en los cronogramas de actividades del Plan	16/01/2018	14/12/2018

	Estratégico de Gestión Humana.		
4	Elaborar informe final de ejecución del plan Estratégico de Gestión Humana	03/12/2018	28/12/2018

3.1.5 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. Numeral 7 consagra que los empleadores deben 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 (SG SST)

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia implementa el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instalaciones, con el fin de brindar las condiciones de seguridad y salud para prevenir incidentes, accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades laborales, y lograr el mejor lugar para trabajar.

Teniendo en cuenta que uno de los componentes del Plan Estratégico de Gestión Humana, está relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, a continuación, se presentan las actividades que desde Gestión Humana se vienen adelantando:

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Revisión y actualización Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a 2018	01/11/2018	15/11/2018
2	Seguimiento a controles operacionales Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos y determinación de controles de los procesos del Instituto	01/10/2018	30/10/2018
3	Capacitación y Entrenamiento a la Brigada de Emergencia	16/01/2018	14/12/2018
4	Asesoría y apoyo en el diseño e implementación del programa de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	02/01/2018	28/12/2018
5	Preparación, ejecución y evaluación para el Simulacro Nacional de Respuesta a Emergencias	02/01/2018	24/10/2018
6	Actualización Plan de Emergencias	01/10/2018	31/10/2018
7	Definición indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST	01/09/2018	30/11/2018
8	Elaboración de matriz de indicadores y fichas técnicas	01/11/2018	30/11/2018
9	Actualización, verificación y seguimiento del cumplimiento de requisitos Legales	01/08/2018	30/11/2018
10	Actualización Caracterización sociodemográfica	01/11/2018	30/11/2018
11	Registro de incapacidades y caracterización de ausentismo	01/08/2018	30/11/2018
12	Asesoría y apoyo para conformación y/o actualización y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	01/09/2018	30/09/2018
13	Capacitación dirigida al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en Funciones y Responsabilidades	01/09/2018	30/09/2018
14	Capacitación en Investigación Incidentes y	01/10/2018	30/10/2018

	Accidentes de Trabajo		
15	Capacitación en Trabajo en Equipo y liderazgo	01/11/2018	30/11/2018
16	Asesoría y apoyo para la conformación y/o actualización y funcionamiento del comité de convivencia	01/08/2018	30/11/2018
17	Capacitación en Comunicación Asertiva	01/11/2018	15/11/2018
18	Creación del Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes y Elaboración de formato de reporte de accidentes e incidentes de trabajo	01/10/2018	15/10/2018
19	Apoyo en Brigadas, campañas de salud y demás actividades de bienestar	01/11/2018	09/11/2018
20	Diseño de formatos de auto reportes de condiciones de salud y de trabajo	01/11/2018	15/11/2018

3.1.6 Plan de Previsión de Recursos Humanos

La ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

De acuerdo con la norma, el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar la población con nivel sobresaliente en la Evaluación del desempeño Laboral (periodo anual) con el objeto de proveer empleos en vacancia de manera transitoria mientras se proveen en forma definitiva, bien sea con su titular por encontrarse en alguna situación administrativa o mientras se provee en forma definitiva dicho empleo.

En este sentido, el Plan Estratégico de Gestión Humana, contempla un componente relacionado con vacantes (previsión de Recursos Humanos), para el cual se vienen adelantando las siguientes actividades desde la Dirección de Gestión Humana:

- ✓ Discriminar servidores que con nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral período Anual (con el objeto de determinar “población para encargos”)
- ✓ Contar con base de datos que identifique servidores que inician período de prueba.
- ✓ Provisión de vacantes temporales mediante encargos o nombramientos provisionales.
- ✓ Provisión de cargos mediante la utilización de las listas de elegibles de la Convocatoria.

Indicadores del plan de acción asociados a la Dimensión de Talento Humano

No	Indicador	Política	Plan Institucional
1	Porcentaje de cobertura del plan de Bienestar	Gestión Estratégica del Talento Humano	Plan de Incentivos Institucionales
2	Porcentaje de vacantes en la planta global	Gestión Estratégica del Talento Humano	Plan Anual de Vacantes
3	Porcentaje de servidores capacitados	Gestión Estratégica del Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación
4	Porcentaje de avance en la implementación del Plan Estratégico de Gestión Humana.	Gestión Estratégica del Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano

3.2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN

A través de esta dimensión se define la ruta estratégica que guiará la gestión institucional, con miras a garantizar los derechos y satisfacer los requerimientos de los usuarios próximos y finales de la Unidad, contribuyendo a fortalecer la confianza en los servicios y fines del Departamento.

En el marco de esta dimensión se encuentran la **Política de Planeación Institucional** que está orientada a definir los escenarios de actuación en cumplimiento de su objeto misional y funciones, alineado con el marco de las políticas del Plan Departamental, los Planes sectoriales y territoriales, Planes institucionales y el respectivo Plan de Acción.

Así mismo, la planeación se define en consonancia con la programación presupuestal del Instituto considerando el Marco de Gasto de Mediano Plazo –MGMP, y los proyectos de inversión inscritos en el BPIN, que deberán tener una alineación entre sus objetivos, productos, actividades y valores asignados en el presupuesto. Es así como se articula la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, la cual pretende generar el escenario más ajustado a las expectativas de gasto del Instituto frente a los límites presupuestales del Marco de Gasto de Mediano Plazo para el sector y las entidades adscritas y vinculadas, de tal manera que la planeación sea viable y sostenible presupuestalmente.

Indicadores del plan de acción asociados a la Dimensión de Direccionamiento estratégico

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
Subdirección de Planeación	Cumplimiento de objetivos estratégicos	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	No Aplica
Subdirección de Planeación	Cumplimiento de procesos	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	No Aplica
Subdirección de Planeación	Estrategia del sistema de Gestión del Instituto de Cultura Desarrollada	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	No Aplica
Subdirección Administrativa y financiera	Ingresos por alianzas estratégicas	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	No Aplica
Subdirección Administrativa y financiera	Porcentaje de ejecución de PAC Recursos Nación	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Plan Anual de Adquisiciones
Subdirección Administrativa y financiera	Porcentaje de ejecución de PAC Recursos Propios	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Plan Anual de Adquisiciones

Subdirección Administrativa financiera	y	Recursos obtenidos por cooperación (cifras en millones)	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Planeación Institucional	No Aplica
Subdirección Administrativa financiera	y	Porcentaje de cumplimiento de las metas institucionales de obligaciones presupuestales definidas para la vigencia	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	No Aplica

3.3 DIMENSION GESTIÓN DE VALORES PARA RESULTADOS

Esta dimensión orienta el desarrollo de actividades que conduzcan al logro de los resultados Institucionales y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Esta dimensión se entenderá desde dos aspectos: el primero, hacia una adecuada operación de la organización (De la ventanilla hacia adentro), y el segundo, referente a la relación Estado Ciudadano (De la ventanilla hacia afuera).

- DE LA VENTANILLA HACIA ADENTRO: En este aspecto se encuentran relacionadas cinco (5) políticas:

1. Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
2. Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Política Gobierno Digital: TIC para la gestión.
4. Política de Seguridad Digital
5. Política de Defensa Jurídica.

- RELACIÓN ESTADO CIUDADANO: En este aspecto se encuentran relacionadas cuatro (4) políticas:

1. Política de Servicio al ciudadano
2. Política de Racionalización de trámites
3. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
4. Política de Gobierno Digital: TIC para servicios y TIC para Gobierno Abierto

De otra parte, para la dimensión de Gestión con Valores para Resultados, se identificaron los siguientes cuatro (4) planes institucionales asociados:

1. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
2. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
3. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
4. Plan Anual de Adquisiciones

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Decreto 1078 de 2015 contempló en el artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, así mismo, se tiene en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1008 de 2018, respecto al cambio en la denominación de Gobierno en Línea por Gobierno Digital.

En ese orden, el Instituto actualmente cuenta con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI, el cual contempla la medición de los controles establecidos en el MANUAL DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN”, este manual da cumplimiento al Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información.

Para la gestión de Riesgos, la medición se realiza de forma transversal e integrada a todos los procesos de la entidad, por parte de la Subdirección de Planeación de acuerdo con la MAPA DE RIESGOS donde se tiene en cuenta la probabilidad e impacto.

En el marco de esta dimensión, los (4) planes a integrar, enunciados anteriormente, se articulan con la **Política de Gobierno Digital y de Seguridad Digital**, la cual busca apoyar la ejecución de los procesos institucionales, el manejo y seguridad de la información y de los sistemas de información, los servicios de soporte tecnológico y, en general, el uso de medios electrónicos para una gestión efectiva y pretende fortalecer las capacidades de la entidad para gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad de la información en sus actividades internas y externas en un marco de cooperación con otras entidades en especial Min Tic.

3.3.1 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI

El Plan Estratégico de las tecnologías de información contiene la estrategia de Tecnologías de la Información la cual está alineada con la estrategia y el modelo integrado de gestión. Posee un modelo operativo por procesos, su sistema de calidad que está certificado bajo norma ISO 9001-2015, contiene 13 procesos categorizados por 4 macro procesos que son: Procesos Estratégicos, Procesos Misionales, Procesos Apoyo y Procesos Evaluación y control.

El proceso de administración de tecnologías se encuentra en el macro proceso de Gestión de Tecnología, el cual tiene como objetivo “Gestionar las tecnologías de información y comunicación del instituto de manera oportuna, eficiente, segura y confiable.”.

Dentro de la caracterización se tienen bajo el ciclo del PHVA 6 subprocesos documentados:

1. Planear las actividades para la ejecución del proceso y establecer como se ejecutarán los planes y procedimientos establecidos, con los responsables de la ejecución de Gestión de desarrollo
2. Planear las actividades de intervención del software y hardware y el soporte técnico.
3. Evaluar y priorizar necesidades de infraestructura tecnológica y/o soluciones y de soporte técnico Seguimiento, medición y evaluación.
4. Desarrollo y mantenimiento de la plataforma tecnológica e informática
5. Desarrollo del sistema de información

6. Administración, mantenimiento y soporte del sistema de información
7. Realizar medición y seguimiento al proceso
8. Realizar acciones de mejoramiento continuo.

Bajo el marco normativo el Instituto se ajusta a las leyes establecidas para el desarrollo de tecnologías licenciamiento, seguridad, derechos de autor y el desarrollo de software entre otros siempre deberán soportarse en la ley, adicionalmente la ley 1341 del 30 de julio de 2009 expedida por el MinTiC forman parte importante para establecer las estrategias para desarrollar por la entidad.

También deberá alinear sus estrategias con el Decreto Nacional 2573 de 2014, Por el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategia de Gobierno en línea, se reglamenta parcialmente la Ley 1341 de 2009 y se dictan otras disposiciones.

Dentro de los 6 dominios de la Arquitectura de TI como habilitador transversal de la política de Gobierno Digital de acuerdo con el decreto 1008 de 2018, se presentan diferentes lineamientos, entre los cuales los más relevantes son:

- **Entendimiento estratégico:** “Las instituciones de la administración pública deben contar con una estrategia de TI que esté alineada con las estrategias sectoriales, los planes sectoriales, los planes de acción y los planes estratégicos institucionales. La estrategia de TI debe estar orientada a generar valor y a contribuir al logro de los objetivos estratégicos.”
- **Mapa de ruta de la Arquitectura Empresarial:** “La institución debe actualizar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) con los proyectos priorizados en el mapa de ruta que resulten de los ejercicios de Arquitectura Empresarial e implementar dichos proyectos”.
- **Documentación de la estrategia:** “La dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información o quien haga sus veces debe contar con una estrategia de TI documentada en el Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones debe contener la proyección de la estrategia para 4 años, y deberá ser actualizado anualmente a razón de los cambios de la estrategia del sector o de la institución, normatividad y tendencias tecnológicas. A nivel sectorial, la entidad cabeza de sector deberá definir los lineamientos, políticas y estrategia de TI sectoriales y plasmarlos en un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información sectorial.”

Indicador: Porcentaje de avance en la implementación del plan estratégico de desarrollo informático y tecnológico del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

Objetivo: Medir el porcentaje de avance en la implementación del plan estratégico de desarrollo informático y tecnológico del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

Actividades:

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Sistema de información del Instituto de	02/01/2018	31/12/2018

	Cultura y Patrimonio implementado		
2	Realizar el análisis de entendimiento conceptual y de implementación de la Arquitectura Analítica de Datos (BI).	02/01/2018	29/06/2018
3	Implementar una plataforma de integración para los servicios	02/04/2018	28/09/2018
5	Satisfacción de Usuarios frente al soporte técnico	01/01/2018	31/12/2018
6	Satisfacción de usuarios del sistema de información	01/01/2018	31/12/2018

Indicador: Porcentaje de avance en la definición e implementación de integración e Interoperabilidad de los sistemas de información.

Objetivo del: Medir el porcentaje de avance en la definición e implementación de la integración e interoperabilidad de los sistemas de información.

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Elaborar y ejecutar plan de mantenimiento de sistemas de información	02/01/2018	31/12/2018
2	Realizar adquisición de licenciamiento de software de ofimática <ul style="list-style-type: none"> • Licenciamiento Software backup inteligente • Licenciamiento software de diseño • Licencia Windows Server 2016 • Licencia Windows Server 2016 	22/01/2018	30/07/2018
3	Realizar adquisición de parque computacional, equipos de comunicaciones <ul style="list-style-type: none"> • Disco duro adicional, para el servidor actual en producción de virtualización • Memoria RAM adicional servidor actual en producción de virtualización • Servidor Nuevo • Disco Duro • Memoria adicional servidor nuevo • Unidad DVD para el servidor • Reproductor de Blu-ray 	22/01/2018	31/12/2018

3.3.2 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

En el marco del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información y el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información –SGSI del Instituto de Patrimonio y Cultura de Antioquia, se busca prevenir los efectos no deseados que se puedan presentar en cuanto a seguridad de la información, por lo cual es importante controlar y establecer los riesgos de seguridad de la información. De esta forma, se garantiza el tratamiento de los riesgos de seguridad de la información y la gestión de riesgo positivo u oportunidad, acorde con lo establecido en el [Manual del Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información](#).

Nota: Toda la información concerniente al Eje de Seguridad de la Información la podrás encontrar en:

[http://www.culturantioquia.gov.co/images/documentos/calidad/Manual Políticas Seguridad Informatica ICPA.pdf](http://www.culturantioquia.gov.co/images/documentos/calidad/Manual_Políticas_Seguridad_Informatica_ICPA.pdf)

3.3.3 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia protege, preserva y administra la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información en el marco de la operación de sus procesos y en cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, mediante la prevención de incidentes de seguridad de la información a través de gestión de riesgos e implementación de mecanismos de seguridad físicos y lógicos, orientados a la mejora continua en la gestión y el alto desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, con la finalidad de prestar servicios con calidad y transparencia.

Este plan está constituido como **Plan de Implementación SGSI** en el marco de las responsabilidades asignadas al cumplimiento del Modelo de Seguridad y Privacidad del Instituto. El Plan de Implementación SGSI para el Instituto es aprobado por el Subcomité de coordinación del Sistema Integrado de Gestión para cada vigencia y el cual tiene como herramienta el **Manual de Protección de la Información**.

Indicadores del plan de acción asociados a la Dimensión de Gestión con valores para Resultados - Política Gobierno Digital

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
Dirección de Información y Tecnología	Porcentaje de avance en la definición e implementación e integración e interoperabilidad de los sistemas de información	Gestión con Valores para el Resultado	Gobierno Digital	Plan Estratégico de Tecnologías de la información y las comunicaciones - PETI
Dirección de Información y Tecnología	Porcentaje de avance en la implementación del plan estratégico de desarrollo informático y tecnológico del Instituto	Gestión con Valores para el Resultado	Gobierno Digital	Plan Estratégico de Tecnologías de la información y las comunicaciones - PETI

3.3.4 Plan Anual de Adquisiciones

El artículo 2.2.1.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, herramienta estratégica para la adquisición de los bienes y servicios en ejecución de los programas y proyectos, y la utilización de los acuerdos marco de precios existentes con características técnicas uniformes.

Indicador: Porcentaje de cumplimiento de la Gestión en el Plan Anual de Adquisiciones realizada a través de la información registrada en el Sistema de Información SICPA.

Objetivo: Evaluar la calidad de la información registrada en la programación, contratación y ejecución del Plan Anual de Adquisiciones, por parte del Instituto en el sistema de información SICPA, para brindar insumos al seguimiento oportuno de los recursos asignados para adquirir bienes y servicios en el Instituto.

Actividades:

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Establecer y definir los criterios que orienten la elaboración del Plan Anual de Adquisiciones y el seguimiento al mismo.	2/01/2018	31/01/2018
2	Mantener el sistema de información SICPA actualizado y en condiciones óptimas de funcionamiento.	21/01/2018	31/12/2018
3	Realizar seguimiento mensual a la calidad y oportunidad de la información registrada en el sistema SICPA.	12/03/2018	31/12/2018

Indicador: Cumplimiento de la implementación de la estrategia de compras Locales y Compras Eficientes

Objetivo: Medir el cumplimiento de la implementan de la Estrategia de Compras Locales y Compras Eficientes.

Actividades:

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Consolidar la información reportada durante la vigencia 2018 y presentar el informe consolidado, de los resultados obtenidos.	02/01/2018	31/01/2018
3	Actualizar las bases de datos de oferta y demanda publicadas en la página WEB del Instituto, en el espacio asignado a la Estrategia de Compras Locales, según Disponibilidad de información.	02/02/2018	06/06/2018
3	Consolidar los informes que verifican el cumplimiento de la obligación contractual de compras.	01/02/2018	31/12/2018

Indicador: Número de modalidades de atención del Instituto que cuentan con modelos de costos.

Objetivo: Determinar la cantidad de modalidades de atención del Instituto que cuentan con modelos de costos.

Actividades:

No	Actividad	Fecha de inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha de finalización (DD/MM/AAAA)
1	Elaborar y entregar periódicamente el 100% de los modelos de costos solicitados por las diferentes áreas misionales, que cumplan con la información requerida para los modelos.	04/01/2018	
2	Verificar en el aplicativo del Plan Anual de Adquisiciones, los procesos de contratación registrados por las áreas y que requieren la realización de estudios de costos.		
3	Realizar seguimiento a la entrega, por parte de las direcciones misionales, de información para elaborar los modelos de costos, según los compromisos establecidos en las actas de las reuniones de "Planeación para 2018" realizadas en diciembre 2017		
4	Promover la inscripción de los colaboradores del Instituto que tienen en sus funciones la elaboración de las Fichas de Condiciones Técnicas (FCT) requeridas para la estructuración de los modelos de costos, en el curso virtual, que para el efecto desarrollaron la Dirección de Abastecimiento y Gestión Humana.		

Este plan se encuentra alineado con dos políticas a). Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos y b). Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público puesto que la primera política está orientada a atender las necesidades y requerimientos de los usuarios próximos y finales, al igual que las relaciones internas que se demanden para ello, como es la planeación de las compras necesarias para el debido funcionamiento y la segunda política se enmarca en la eficiencia del gasto público, busca atender de manera oportuna y óptima las necesidades y requerimiento de la ciudadanía utilizando de mejor manera el aparato estatal, en especial de sus recursos financieros orientados al logro de resultados.

Indicadores del plan de acción asociados a la dimensión de Gestión de Valores para Resultados

Es importante tener en cuenta que en esta Dimensión se aborda la misionalidad del Instituto, es decir, los aspectos más relevantes que debe atender la Entidad para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas por mandato legal.

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
GESTIÓN PARTICIPATIVA	Actores asesorados en gestión cultural	Gestión con valores para Resultados	Servicio ciudadano	No Aplica
	Ciudadanos que participan de los procesos de planificación y de gestión cultural	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Cumplimiento de actividades	Gestión con valores para Resultados	Servicio ciudadano	No Aplica

	consejos departamentales			
	Estrategias de gestión implementadas	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Satisfacción con la asesoría	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ARTÍSTICO Y CULTURAL	Actores asesorados	Gestión con valores para Resultados	Servicio al ciudadano	No Aplica
	Actores formados	Gestión con valores para Resultados	Servicio al ciudadano	No Aplica
	Miembros de Instituciones educativas vinculados a procesos de formación artística	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
GESTIÓN DEL FORTALECIMIENTO DE CULTURA	Acondicionamientos de bienes y servicios culturales realizados	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Bibliotecas públicas municipales mejoradas	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Ciudadanos participantes en procesos de fomento cultural en las diferentes áreas	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Conjuntos de dotaciones artísticas entregadas	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Convocatorias y propuestas de estímulos para el arte y la cultura realizadas	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Dotaciones entregadas a las instituciones de carácter cultural del departamento correspondiente a las diferentes áreas culturales	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Eventos realizados en las diferentes áreas culturales	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de	No Aplica

			Procesos	
	Personas que asisten a eventos de literatura y escritura	Gestión con valores para Resultados	Servicio al ciudadano	No Aplica
	Plan departamental de lectura y bibliotecas implementado	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Proceso de adecuación de la infraestructura cultural	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Propuestas artísticas asesoradas en emprendimiento cultural	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
GESTIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL	Actores asesorados en Patrimonio Cultural	Gestión con valores para Resultados	Servicio al ciudadano	No Aplica
	Bienes y manifestaciones culturales intervenidos	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Bienes y manifestaciones patrimoniales con gestión de estrategias de conservación, protección y reconocimiento social del patrimonio cultural.	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Intervención para la catalogación, adecuación de espacios, tratamiento del material sonoro, difusión y apropiación social de la Fonoteca departamental Hernán Restrepo	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica

	Duque			
	Nivel de ejecución de proyectos de patrimonio	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Plan departamental de patrimonio cultural	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Planes especiales de manejo y protección - PEMP (Patrimonio material)	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Planes especiales de salvaguardia - PES (Patrimonio inmaterial)	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica
	Satisfacción con los servicios de la Biblioteca Pública Departamental	Gestión con valores para Resultados	Servicio al ciudadano	No Aplica
	Soportes sonoros conformes en la fonoteca	Gestión con valores para Resultados	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	No Aplica

3.4 DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Pretende promover el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer de manera permanente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y proyectos de inversión. Con ello permite plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de las metas, y orientar los esfuerzos al logro de los objetivos propuestos en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

Esta dimensión se relaciona con la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional la cual pretende obtener información oportuna sobre el avance en el cumplimiento de las actividades y productos en el marco de los proyectos del instituto al igual que los planes y programas institucionales, teniendo como referencia las metas programadas

y la aplicación de los indicadores, para una vez analizada la situación tomar las decisiones que aseguren el cumplimiento de los objetivos previstos.

Indicadores del plan de acción asociados a la dimensión de Evaluación de resultados

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
Subdirección de Planeación	Porcentaje de avance del diseño e implementación de la sistematización del tablero de control	Evaluación para el Resultado	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	No aplica

3.5 DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Esta dimensión pretende permitir un adecuado flujo de información a través de canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. Por tanto, la información como los documentos que la soportan debe ser gestionada oportunamente para facilitar la operación del Instituto, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión. Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor.

En el marco de esta dimensión se encuentran asociadas dos (2) políticas: **La Política de Gestión Documental, y la Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.**

Así mismo, se encuentran relacionados a esta dimensión, dos (2) planes institucionales: Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR.

3.5.1 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:

Ley 1474 de 2011 en el artículo 73 señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti-trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano; de igual manera busca fortalecer el acceso a la información pública mediante acciones de divulgación activas.

Teniendo en cuenta los diferentes componentes y actividades contenidas en este plan, es posible que su medición y seguimiento se haga de forma individual de acuerdo con los componentes, ya que coincide con la mayoría de las políticas de la Dimensión Gestión de Valores para Resultados, sin embargo, se identifica de forma general y para efectos de la integración de este al plan de acción, que está alineado con **la política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción**, la cual pretende divulgar

activamente, la información sobre la gestión de la entidad con calidad, cantidad y oportunidad. Esta política es coordinada desde la Dirección de Planeación y Control de gestión con las demás dependencias y en especial con la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Dirección de Servicios y Atención.

Indicador: Porcentaje de cumplimiento de compromisos formulados en las mesas públicas y rendición de cuentas.

Objetivo: Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos en los eventos de rendición de cuentas y mesas públicas con el fin de garantizar que se dé respuestas a los requerimientos y ante todo se incentive verdaderos procesos participativos.

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Finalización (DD/MM/AAAA)
1	Definir y socializar las directrices 2018 y consolidar la programación de esta meta.	29/01/2018	16/02/2018
2	Participar en la construcción del plan anticorrupción, definiendo objetivos y cronograma de las mesas públicas y los eventos de 2018, en el que sede incluir los temas de consulta ciudadanas.	29/01/2018	16/03/2018
3	Apoyar y evaluar el evento de rendición pública de cuentas 2018, presentar el informe final y socializar en el boletín interno y pagina web del Instituto en el 2018.	30/04/2018	31/10/2018
4	Realizar seguimiento mensual a la gestión de los eventos de rendición de cuentas y mesas públicas y presentar el informe del primer semestre y segundo semestre y los cuatro informes trimestrales junto con los avances del plan anticorrupción 2018.	30/04/2018	30/11/2018

3.5.2 Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR

De acuerdo con el artículo 2.8.2.5.8. del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario del Sector Cultura, mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos - PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1 O. señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD)

Indicador: Porcentaje de seguimiento a la aplicación de normas archivísticas en las áreas de trabajo

Objetivo: Diseñar un plan de seguimiento a la aplicación de normas archivísticas en las áreas de trabajo del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia

Actividades:

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Finalización (DD/MM/AAAA)
-----	-----------	---------------------------	---------------------------------

1	Formular el plan	02/01/2018	31/10/2018
2	Diseñar cronograma de seguimiento	06/07/2018	11/11/2018
3	Socializar plan	07/08/2018	08/08/2018
4	Visitas a las áreas de trabajo	10/10/2018	12/12/2018
5	Realizar observaciones, recomendaciones y compromisos al seguimiento	10/10/2018	12/12/2018

Indicador: Porcentaje de seguimiento a la aplicación de las TRD en las áreas de trabajo

Objetivo: Diseñar un plan de seguimiento a la aplicación de las TRD en las áreas de trabajo del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia

Actividades:

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Finalización (DD/MM/AAAA)
1	Capacitar a los funcionarios responsables del manejo de información institucional	02/01/2018	31/12/2018
2	Diseñar seguimiento	02/01/2018	31/12/2018
3	Socializar plan	02/02/2018	30/12/2018
4	Visitas a las áreas de trabajo	02/02/2018	12/12/2018
5	Realizar observaciones, recomendaciones y compromisos al seguimiento	02/02/2018	12/12/2018

Este plan se alinea principalmente con la Política de Gestión Documental y con la política de la Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, esta última que hace parte de la dimensión de gestión con Valores para el resultado. Esta política busca definir de manera clara cuáles son las actividades a realizar y los recursos para atender las necesidades y requerimientos de los usuarios próximos y finales, al igual que las relaciones internas que se demanden para ello, siendo el manejo y archivo de la información indispensable para el funcionamiento y atención oportuna de las necesidades de las partes esto es servidor público-ciudadano. Adicionalmente, y conforme a algunas actividades propuestas en este plan, también hace parte de la Dimensión de Información y Comunicación y su política de Gestión Documental. Es de anotar que estas actividades están en cabeza de la Subdirección Administrativa del Instituto.

Indicadores del plan de acción asociados a la dimensión de Información y comunicación

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
Subdirección Administrativa	Porcentaje de archivos transferidos en soporte	Información y Comunicación	Gestión Documental	Plan Institucional de Archivos de la

	físico al Archivo Digital Unificado del Instituto			Entidad PINAR
Oficina Asesora De Comunicaciones	Número de visitas a la información publicada por la Oficina Asesora de Comunicaciones en la página web.	Información y Comunicación	Transparencia y Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción	No aplica
Subdirección de Planeación	Porcentaje de indicadores del SICPA con información actualizada	Información y Comunicación	Transparencia y Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción	No aplica

3.6 DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Esta dimensión busca facilitar los procesos continuos de aprendizaje a partir de la información, experiencias externas e internas basadas en la identificación, la interconexión y el desarrollo del saber institucional, propiciando el uso y apropiación de los productos y servicios generados.

Indicadores del plan de acción asociados a la dimensión Gestión del conocimiento y la innovación

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
Subdirección de planeación	Porcentaje de la implementación del modelo de innovación.	Gestión del Conocimiento e Innovación	Gestión del Conocimiento e Innovación	No aplica
Subdirección de planeación	Modelos de negocio innovadores para la industria creativa y cultural implementados	Gestión del Conocimiento e Innovación	Gestión del Conocimiento e Innovación	No aplica

3.7 DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO

Esta dimensión busca promover el mejoramiento continuo de las entidades, a través de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste.

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG II cumplan su propósito. El Control Interno se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI en los siguientes componentes:

1. Ambiente de control
2. Actividades de control
3. Información y comunicación
4. Actividades de monitoreo
5. Administración del riesgo.

Indicadores del plan de acción asociados a la dimensión de Control Interno

Área	Indicador	Dimensión	Política	Plan Institucional
Oficina de Control Interno Disciplinario	Porcentaje de quejas disciplinarias de vigencias anteriores tramitadas	Control Interno	Control Interno	No Aplica
Oficina de Control Interno Disciplinario	Cumplimiento del programa anual de auditorías internas aprobado por el comité coordinador de control interno	Control Interno	Control Interno	No Aplica
Oficina de Control Interno Disciplinario	Porcentaje de Informes generados en cumplimiento de funciones asignadas por normas internas y externas	Control Interno	Control Interno	No Aplica
Oficina de Control Interno Disciplinario	Cumplimiento de recomendaciones y acciones de mejora de los procesos	Control Interno	Control Interno	No Aplica

4. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo y evaluación a la gestión la realiza la Subdirección de Planeación, de acuerdo con las funciones contenidas en el artículo 21 del Decreto 0987 del 14 de mayo de 2012, entre, las que se destacan las siguientes:

1. Diseñar e implementar el proceso de monitoreo y evaluación de la gestión, los resultados y el impacto de los programas, proyectos y servicios de la Entidad, con el fin de mejorar los niveles de control del Instituto.
2. Proponer, implementar y monitorear el Tablero de Control de Indicadores, en coordinación con la Subdirección de Planeación, Subdirección de Administrativa y financiera y Subdirección de Fomento y Patrimonio, que permita monitorear la ejecución de los planes, programas, estrategias y proyectos de la Entidad. El monitoreo y evaluación a la gestión institucional se realiza mediante el Sistema Integral de Monitoreo y Evaluación Institucional - SICPA, sistema desarrollado sobre una plataforma web para facilitar la captura de los resultados cuantitativos y cualitativos de los indicadores del Tablero de Control y las actividades del Plan de Acción Institucional.
3. El tablero de control de indicadores del Instituto es la principal herramienta para medir la gestión de la entidad, a través de los indicadores estratégicos y de gestión, los cuales están alineados a los objetivos institucionales, mapa estratégico, mapa de procesos, Plan de Acción y objetivos SIG.

Para la vigencia 2018, el tablero de control cuenta con ____ indicadores; conformados por indicadores institucionales, estratégicos, misionales e indicadores del Plan de Acción los cuales aplican de la siguiente manera:

Descripción		Número de Indicadores
Indicadores del Plan de Acción	Conjunto de indicadores del Instituto conformados por Indicadores institucionales, estratégicos, misionales e indicadores del Plan de Acción	

Indicadores del Plan de Acción:

Programa	Proyecto	Indicador	Actividad
Programa 1: Arte y Cultura para la Equidad y la Movilidad Social	Formación artística y cultural para la Equidad y la Movilidad Social en Antioquia	1. Personas que acceden a programas formativos en temas de cultura.	Procesos de formación y creación Procesos de circulación cultural
	Desarrollo convocatoria pública para la creación, la innovación y el fortalecimiento de la ciudadanía cultural en Antioquia.	2. Convocatorias públicas para el fortalecimiento de las artes, la cultura y la planeación, incluye población con enfoque diferencial.	Convocatorias públicas
	Fortalecimiento circulación artística y cultural para la paz en Antioquia	3. Eventos artísticos y culturales.	Eventos culturales Procesos de circulación artística
	Implementación agenda institucional local y regional para el postconflicto en Antioquia	4. Eventos culturales para el fortalecimiento de la ciudadanía cultural articulados con el programa de acuerdos para la paz. 5. Programas de comunicación para la divulgación de proyectos institucionales.	Procesos formativos para la paz Difusión de la agenda cultural Plan departamental de medios
	Mantenimiento, adecuación y dotación de equipamientos culturales en Antioquia.	6. Dotaciones entregadas a las instituciones de carácter cultural del Departamento. 7. Mantenimiento y/o reparación de elementos artísticos en los municipios de Antioquia.	Dotación de elementos artísticos Mantenimientos elementos artísticos Procesos formativos en luthería
Programa 2: Gestión Cultural para el Fortalecimiento de la Ciudadanía	Implementación procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento	8. Proyectos pedagógicos implementados en escuelas (IE) para la promoción de la diversidad cultural y la	Proyectos pedagógicos institucionales Planes locales o

	del Sistema Departamental de Cultura en Antioquia.	construcción de territorios de paz. 9. Proyectos Educativos Institucionales - PEI articulados a los planes municipales o departamentales de cultura Investigaciones en convenio con universidades públicas o privadas que apunten al mejoramiento de los procesos artístico, cultural y patrimonial. 10. Encuentros de los espacios de participación e instancias del Sistema Departamental de Cultura Propuestas de emprendimiento cultural.	regionales en cultura Investigaciones culturales Procesos participativos en cultura Emprendimiento cultural
	Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia	12. Direcciones locales de cultura con acceso al Sistema de Información de la Cultura y el Patrimonio de Antioquia.	Formación plataforma SICPA
	Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia	13. Implementación de Normas Internacionales Contables para las Entidades Públicas NICSP. 14. Implementación y puesta en marcha del sistema de gestión y seguridad en el trabajo. 15. Certificaciones de calidad obtenidas.	Implementación de normas Implementación sistema de gestión Recertificación de Calidad
Programa 3: Lectura y escritura	Implementación plan de Lectura, escritura y biblioteca en Antioquia	16. Personas que asisten a eventos de lectura y escritura 17. Bibliotecas públicas municipales mejoradas a través de dotación, catalogación y/o adecuación.	Procesos formativos bibliotecarios Dotación bibliotecaria Adecuación bibliotecaria
Programa 4: Equipamientos Culturales para el Desarrollo Territorial	Adecuación de equipamientos culturales regionales y del Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe de Medellín, Antioquia	18. Equipamientos culturales regionales adecuados para el desarrollo de las prácticas artísticas y culturales. 19. Implementación de la segunda etapa para la rehabilitación y adecuación de espacios del Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe.	Infraestructura cultural Equipamientos culturales
Programa 5: Gestión Integral del Patrimonio	Diagnóstico, Gestión y Salvaguardia del	20. Bienes muebles e inmuebles intervenidos.	Intervención de bienes inmuebles

Cultural	Patrimonio Cultural en Antioquia.	21. Bienes y manifestaciones culturales inventariadas. Intervención para la catalogación, adecuación de espacios, tratamiento del material sonoro, difusión y apropiación social de la Fonoteca Departamental Hernán Restrepo Duque. 22. Planes de manejo y salvaguardia del Patrimonio Cultural material e inmaterial y el Plan Departamental de Patrimonio Cultural.	Inventario bienes y manifestaciones Intervención de bienes muebles Diagnóstico de PEMP
-----------------	-----------------------------------	---	--

En ese orden, La Subdirección de Planeación realiza:

1. Seguimiento a los indicadores institucionales, estratégicos, misionales e indicadores del Plan de Acción de forma mensual, publicando el archivo de Tablero de control de indicadores en la Intranet y la página web del Instituto. Para su respectiva Consulta, ingresar al siguiente link:

<https://www.gov.co/gestion-transparencia/transparencia/planeacion/tablero>

2. Seguimiento al cumplimiento de las actividades y ejecución presupuestal del plan de acción, generando informes de monitoreo de forma trimestral, los cuales se publican en la Intranet y la página web del Instituto. Para su respectiva consulta, ingresar al siguiente link:

<https://www.gov.co/gestion-transparencia/transparencia/planeacion/monitoreo>

5. ANEXO 1. Plan de Acción integrado 2018 (archivo Excel)