



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago
de San Andrés, Providencia y
Santa Catalina

AGRUPACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN ANUAL 2018

1. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS DE LA ENTIDAD - PINAR

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
El Plan Institucional de Archivos – PINAR de la Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, es un instrumento desarrollado para la alta dirección departamental concebido como práctica adecuada de planeación en lo concerniente a la función archivística y el sistema de gestión documental, articulándose en todo momento con el Plan de Desarrollo 2016 - 2019 y el direccionamiento estratégico de la administración.	Establecer lineamientos en el marco del desarrollo de las actividades naturales de la Entidad para el fortalecimiento organizacional, la efectividad y buen uso de los recursos y la conservación de la información documentada	<p>Apoyar el fortalecimiento de la administración gubernamental, mediante el desarrollo y análisis de los indicadores para el índice de gobierno abierto (IGA) e Integra con relación al cumplimiento de la Ley 594 de 2000 y demás normas reglamentarias.</p> <p>Establecer planes, programas y proyectos formulados en el mapa de ruta a corto, mediano y largo plazo para determinar los recursos requeridos en cada vigencia.</p> <p>Definir protocolos de conservación y preservación a largo plazo de documentos de archivo en soportes físicos y electrónicos generados en los cuatro (4) macro procesos del Sistema de Gestión de Calidad de la Gobernación.</p> <p>Modernizar la gestión documental de la Gobernación en el concepto de Archivo Total a través de la orientación de procesos desarrollados con metas y objetivos cuantificables.</p>	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	Este plan esta alineado con al objetivo estrategico de la entidad que plantea: "Fomentar la cultura de calidad al interior de la gobernación a traves de estrategias de motivacion, bienestar e incentivos que lleven a los servidores publicos a implementar y mantener el mejoramiento continuo.	Gobernador, Secretaria General, Gestion Documental	<p>Conservacion de un archivo historico del territorio.</p> <p>Fomenta la cultura de la documentacion.</p>	<p>Construccion de edificio Archivo General del Departamento</p> <p>Implementacion del programa de gestion Documental</p> <p>Plan de seguimiento a la aplicacion de la TRD</p> <p>Implementacion del sistema integrado de conservacion</p> <p>Elaboracion de la tabla de valoracion documental TVD</p> <p>Plan de mejoramiento infraestructura tecnologica</p>	N/A	N/A	Enero de 2018	4	\$128'000.000	<p>Edificio de archivo historico terminado y entregado</p> <p>Porcentaje del programa implementado.</p> <p>Numero de seguimientos realizados a la implementacion de las TRD en la vigencia</p> <p>Un sistema implementado</p> <p>Una tabla de valoracion creada.</p> <p>Un plan de mejoramiento implementado.</p>	Información y comunicación

2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
----------------------	------------------	-----------------------	--------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------------	--	------------------	----------------------	------------------------	--------------------

El Plan Anual de Adquisiciones es un documento de naturaleza informativa y las adquisiciones incluidas en el mismo pueden ser canceladas, revisadas o modificadas. Esta información no representa compromiso u obligación alguna por parte de la entidad estatal ni la compromete a adquirir los bienes, obras y servicios en él señalados.	El principal objetivo del Plan Anual de Adquisiciones es permitir que la entidad estatal aumente la probabilidad de lograr mejores condiciones de competencia a través de la participación de un mayor número de operadores económicos interesados en los procesos de selección que se van a adelantar durante el año fiscal, y que el Estado cuente con información suficiente para realizar compras coordinadas.	N/A	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	Lograr la satisfacción de la comunidad (raizal, residente y visitante) a través de la eficiente, eficaz y oportuna prestación de servicios.	Gobernador, Secretario general, Almacén	Adecuada gestión de los recursos financieros de la entidad. Cumplimiento del marco legal.	N/A	PLAN DE ACCION VIGENCIA ANTERIOR	71.395'374.064	27 de julio de 2018	2	\$72'000.000	Porcentaje de plan anual de adquisición ejecutado.	GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO
---	--	-----	---	---	---	---	--	-----	----------------------------------	----------------	---------------------	---	--------------	--	---------------------------------------

3. PLAN ANUAL DE VACANTES

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
Mediante este plan se visualiza las vacantes con que finalizó el año 2017 dentro de la planta global de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés y se proyecta la provisión transitoria o definitiva. Esta última modalidad mediante concursos de méritos y listas de elegibles que coordina la Comisión Nacional del Servicio Civil.	Preveer la provision de las vacantes de la entidad.	Proveer el personal necesario, suficiente y competente con el fin de brindar un servicio de calidad al ciudadano para la vigencia	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	Este plan esta alineado con al objetivo estrategico de la entidad que plantea: "Fomentar la cultura de calidad al interior de la gobernación a través de estrategias de motivacion, bienestar e incentivos que lleven a los servidores publicos a implementar y mantener el mejoramiento continuo.	Secretaria General, Almacén, Gobernador.	Administración eficiente del talento humano. Promoción de un desarrollo y crecimiento adecuado del personal de acuerdo a sus expectativas y a las necesidades de la entidad.	N/A	258 Vacantes	1.000'000.000	43101	3	\$128'000.000	Numero de vacantes proveidas en la vigencia/Numero de vacantes disponibles en la vigencia	TALENTO HUMANO

4. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDCADORES DE GESTION	MENSION DEL MIP
Desde esa consideración el presente plan señala la disponibilidad de personal con que cuenta la Gobernación el cumplimiento de sus objetivos y misión institucional. Se ha percibido además la necesidad de realizar un estudio—que se espera completar en la presente vigencia—de planta que permita llegar a una reorganización de la entidad y ajustar toso su talento humano a la medida del cumplimiento óptimo de los procesos a desarrollar	precisar la cantidad adecuada de personal necesarias para la planta de la entidad	Determinar la planta de cargos de cada proceso Sincronizar el quehacer misional de la Gobernación con su grupo de servidores	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	Mejorar la competencia de nuestros servidores públicos para que nuestro talento humano pueda atender con eficiencia y eficacia a todos nuestros usuarios	Gobernador, Secretario General, Jefe de Talento Humano	Uso eficiente de los recursos financieros destinados para la administración del talento humano. Gestión del talento humano adecuada.	Presupuesto de la entidad	Planta global vigencia anterior	N/A	Enero de 2018	3	\$128'000.000	N/A	TALENTO HUMANO

5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDCADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
----------------------	------------------	-----------------------	--------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------------	--	------------------	----------------------	-----------------------	--------------------

El Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina adopta el plan Estratégico de Talento Humano como una política orientadora y facilitadora de aquellas actividades contempladas en los planes de capacitación, bienestar, Salud ocupacional con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida de los servidores públicos del Departamento que se verá reflejada en la calidad del servicio que se presta al cliente interno y externo, todo ello teniendo como fundamento la Constitución Política de Colombia y otras normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación, bienestar laboral y salud ocupacional en las entidades públicas.	Teniendo en cuenta los planes formulados de Capacitación, Bienestar e incentivos y Salud ocupacional que permiten fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los servidores y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral y de esta manera se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia	Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades efectuado como producto del proceso de evaluación y reevaluación de conocimientos y competencias Generar mediante las acciones de formación y capacitación competencias en los servidores públicos con el objeto de incrementar la efectividad n sus prácticas laborales Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad y sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Departamento Desarrollar actividades artísticas, intelectuales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas que respondan a necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su núcleo familiar	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	Mejorar la competencia de nuestros servidores públicos para que nuestro talento humano pueda atender con eficiencia y eficacia a todos nuestros usuarios	Gobernador, Secretario General, Jefe de Talento Humano	Administración eficiente del talento humano. El Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento tiene la finalidad de que se constituya en un instrumento básico que soporte los cambios que se presenten a nivel organizacional y mediante ello se logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, todo ello con base en la Ley 909 de 2004 en la cual se firmó el compromiso por parte de las instituciones del estado de capacitar y formar a sus servidores, explotando sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, de tal manera que se logre el máximo de eficiencia y eficacia tanto a nivel personal como en la conformación de equipos o grupos de trabajo logrando el mejoramiento continuo en la calidad del servicio que ofrecemos.	proyectos Formular y Evaluar la Contratación Auditorías Evaluación e informes Indicadores de gestión para el liderazgo en las organizaciones públicas Taller de presupuesto Sostenibilidad ambiental ORACLE – Sistemas - TI Intranet y Plataforma Avanza en Inglés SAC - Servicio de Atención Al ciudadano Inducción - Reinducción o Evaluación y Planes de mejoramiento Gestión Documental	Planta de la vigencia anterior	3.000'000.000	Enero de 2018	3	\$128'000.000	N/A	TALENTO HUMANO
--	--	---	---	---	--	--	--	---	--------------------------------	---------------	---------------	---	---------------	-----	----------------

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés y Providencia en su compromiso de crear una administración y dirección política transparente y a través de su Comité de Bienestar y Capacitación adopta el Plan de Formación y Capacitación que está enmarcado en el Plan Estratégico de Desarrollo Humano. Todo lo anterior enmarcado en el propósito de fomentar el desarrollo de los servidores como respuesta a la confianza depositada por los ciudadanos en sus gobernantes de establecer un personal idóneo que como fin último mejore su calidad de vida y es armónico con el componente Desarrollo Institucional del Plan de Desarrollo Departamental.	Promover el desarrollo integral, el mejoramiento de las condiciones laborales, la calidad de vida de nuestros funcionarios, buscando con ello la mayor eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos en los que directa e indirectamente tengan injerencia.	Fortalecer el nivel de comprensión de la naturaleza del Estado Social de Derecho y del Servicio Público, tanto entre los agentes del Estado como entre los ciudadanos. • Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los Servidores Públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de las organizaciones Estatales. pg. 4 • Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia el ciudadano. • Desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades en los servidores públicos para facilitar la participación de los ciudadanos en los procesos de la gestión pública. • Fortalecer en los ciudadanos, agrupaciones y comunidades actitudes, conocimientos y habilidades que les permitan participar en la construcción y organización del Estado. • Capacitar a los servidores y ciudadanos en el manejo de metodologías e instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público. • Capacitar a las autoridades administrativas y servidores públicos sobre el proceso de descentralización territorial, la coordinación interinstitucional, la delegación y desconcentración de competencias y responsabilidades, para el ejercicio de funciones públicas en los diversos órdenes de la Administración Pública.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	Mejorar la competencia de nuestros servidores públicos para que nuestro talento humano pueda atender con eficiencia y eficacia a todos nuestros usuarios	Gobernador, Secretario General, Jefe de Talento Humano	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD	Inducción-reinducción Capacitación	Diagnostico de necesidades de los procesos	1.600'000.000	ENERO DE 2018	4	\$144'000.000	Ejecución de las actividades propuestas Cobertura de la capacitación en la vigencia	TALENTO HUMANO

7. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2018 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos contemplados en el plan de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral.	Crear sentido de pertenencia y a su vez propender por que se preste tanto al cliente interno como externo un servicio ágil, moderno y transparente que permita certificarlos como una de las mejores instituciones en el Departamento.	conocer las expectativas, preferencias y propuestas de los Servidores Públicos. Cumplir con el marco legal para la entidad	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	"Fomentar la cultura de calidad al interior de la gobernación a través de estrategias de motivación, bienestar e incentivos que lleven a los servidores publicos a implementar y mantener el mejoramiento continuo.	Gobernador, Secretario General, jefe de Talento Humano, Coordinador Bienestar de la entidad	Los trabajadores y sus familias. Crea, mantiene y mejora las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la dependencia en la cual laboran.		Diagnostico de necesidades de los servidores publicos.	\$700.000.000	Enero de 2018	1	\$48.000.000		TALENTO HUMANO

8. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	MENSION DEL MII
----------------------	------------------	-----------------------	--------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------------	--	------------------	----------------------	------------------------	-----------------

Este plan presenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la Gobernación basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.	Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que permita desarrollar actividades de promoción y prevención de los Factores de Riesgo y que contribuya a la mejora continua de la salud individual y colectiva de los trabajadores de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, frente a las labores que realizan.	Controlar los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores generando enfermedades laborales.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente	Fomentar la cultura de calidad al interior de la gobernación a través de estrategias de motivación, bienestar e incentivos que lleven a los servidores públicos a implementar y mantener el mejoramiento continuo.	Gobernador, Secretario General, Jefe de talento humano, Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, Coordinador de alturas Sistema de seguridad y salud en el trabajo.	Crea, mantiene y mejora las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la dependencia en la cual laboran.	N/A	Diagnóstico de necesidades para la vigencia	1.200'000.000	Enero de 2018	4	\$144'000.000	13.3 Indicadores Nombre Unidad de medición Forma de cálculo De impacto Tasa de accidentalidad A/por personas TA = N° AT / N° promedio de trabajadores Índice de frecuencia de AT At según horas exposición IF AT = (N° total de AT en el periodo / N° HHT del periodo) x 240000 Índice de severidad de AT Días perdidos y cargados según exposición horas IS AT = (N° días cargados + perdidos por AT en el año / N° HHT año) x 240.000 Índice de lesiones incapacitantes Sin unidades claras ILJ = (IF x IS) / 1000 De gestión Investigaciones realizadas % No. Investigaciones realizadas/No. Accidentes ocurridos *100 Cumplimiento plan de trabajo % No. Actividades realizadas/No. Actividades programadas *100 Cobertura entrenamiento % No. Personas entrenadas/No. Personas objetivo *100	TALENTO HUMANO
---	--	--	---	---	--	---	---	-----	---	---------------	---------------	---	---------------	--	----------------

9. PLAN ANTICORRUPCION Y DE ATENCION AL CIUDADANO

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO O PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIGP
En nuestra Entidad estamos comprometidos con los principios consignados en la Constitución y la Ley, con las funciones asignadas a la Entidad y por ello impedir, prevenir y combatir el fenómeno de la corrupción.	Afianzar las acciones que la entidad ha venido adelantando para fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción e implementar nuevas estrategias a fin de optimizar las prácticas de buen gobierno en el marco de la legalidad y la ética, siguiendo las directrices impartidas para tal efecto mediante la ley 1474 de 2011 y sus decretos reglamentarios a fin de adoptar el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano de la Gobernación Departamental de San Andrés Isla del año 2018, y estableciendo, ejecutando y verificando las estrategias encaminadas a lograr una Administración eficiente, eficaz y transparente al servicio de los ciudadanos, permitiéndole el acceso a la información, a los bienes y servicios y a los trámites ante la entidad territorial bajo criterios de calidad y oportunidad.	Promover, publicar e implementar las herramientas de control dentro de la Administración Departamental, para evitar los posibles actos de corrupción durante la vigencia 2018 y adoptar las medidas necesarias para mejorar la eficiencia en la prestación de los servicios. Además de rediseñar los objetivos y metas propuestas.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente.	El presente Plan comprende la formulación de estrategias y mecanismos que conduzcan al logro del objetivo general propuesto	<ul style="list-style-type: none"> *Ley 1757 de 2015: Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática. *Decreto 1450 de 2012: Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 019 de 2012. *Decreto 2641 del 2012: Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011. *Decreto 943 de 2014: Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). *Decreto 1081 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República. *Decreto 1078 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. 	Las acciones, estrategias y mecanismos contenidos en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la vigencia de 2018, comprenden todas las actividades a desarrollar y procedimientos que deberán ser adoptados y ejecutados por todas las dependencias de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina en el marco de sus competencias.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicación en la página web institucional del Informe de gestión 2018 e informe de seguimiento al cumplimiento de metas físicas del PDD durante el cuatrienio 2016-2019 (plazo marzo 2018) 2. Definir la estrategia frente a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2018.(plazo marzo 2018) 3. Realización de Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.(plazo mayo 2018) 4. Ejercicio de diálogo preparatorio para la audiencia pública de rendición de cuentas en los consejos comunitarios. 5. Formación, capacitación e inducción a servidores públicos y ciudadanos en el diseño de procesos de rendición de cuentas.(plazo MARZO 2018) 6. Visibilizar permanentemente la gestión.(plazo mayo 2018). 7. Actividades de Monitoreo y Revisión.(plazo Abril 2018). 8. Diseñar e implementar nuevos mecanismos de Participación Comunitaria.(plazo Julio 2018). 9.Evaluación rendición de cuentas: <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de la información -Participación ciudadana -Calidad del dialogo <ul style="list-style-type: none"> -Plan de acción correctivas o plan de mejoramiento (Junio 2018) 	Diagnostico de necesidades de recursos varios de la entidad Planes de mejoramiento de control interno	Presupuesto de la entidad	15 de mayo de 2018	Directivos. 2. socios 3. proveedores 4.Sociedad en general.	El dinero en efectivo, los créditos, los depósitos en entidades financieras.	Planteados por componente en los seguimientos de ley	Dirreccionamiento estrategico y planeación.

10. PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES - PETI

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN - PETI	Construir un instrumento que permita proyectar mejor las inversiones en materia tecnológica, generar las sinergias necesarias entre todas las dependencias, alcanzar economías de escala y un mejor aprovechamiento de los recursos con el máximo de eficiencia, en el corto y mediano plazo, transformando el rol que actualmente desempeñan las tecnologías en la entidad, desde un modelo de proveedoras de servicios a un modelo donde se convierten en aliadas estratégicas dentro de la organización	Generar las sinergias tecnologicas entre todas las dependencias Optimizar en el corto y mediano plazo el aprovechamiento de los recursos tecnologicos	La Misión del presente Plan Estratégico de TIC, será la de contribuir en la planeación, gestión estratégica y prestación de servicios tecnológicos, convirtiendo el rol de las TIC en aliado estratégico para el cumplimiento de la misión institucional.	En cuatro años, la gobernación tendrá completamente implementada la Arquitectura de TI y habrá satisfecho la totalidad de necesidades diagnosticadas en el PETI.	Es la definición de alto nivel de los objetivos que se pretenden lograr y de la manera de hacerlo. Es uno de los componentes del PETI. En el caso de TI, la visión estratégica debe contemplar el impacto de las nuevas tecnologías, los cambios en las necesidades y expectativas de los ciudadanos, usuarios y actores de la entidad.	Gobernador, Secretario General, grupo TICs	Uso eficiente de los recurso financieros y tecnologicos de la entidad	Implementación del Modelo de Arquitectura Empresarial de TI Formular e implementar el programa Archipiélago Digital Fase 1 Datacenter Sistema Integrador de procesos Modernización de Infraestructura Tecnológica (equipos de red) Suministro y de equipos de cómputo, escaners e impresoras para el funcionamiento de las diferentes dependencias. Implementar la ISO/IEC 27001 de seguridad de la información Modernizar el 50% de equipos de cómputo en las Instituciones Educativas oficiales Adquirir soluciones de dispositivos TV tipo Touch Screen para las Instituciones Educativas. Ampliar y optimizar la cobertura WIFI en las Sedes Educativas Implementar zonas wifi Rediseño sitio web institucional Soporte, mantenimiento correctivo y preventivo para los equipos de cómputo en todas las sedes educativas Modernización de 15 kioskos digitales	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	12369791505	Enero de 2018	23	12369791505	Un plan Archipiélago digital diseñado y ejecutado en su primera fase Datacenter de 20 mts cuadrados implementados Sistema integrador de procesos implementados y funcionando Instalacion de 13 dispositivos de red en la sede principal de la Gobernacion 351 dispositivos adquiridos y en funcionamiento certificación ISO 27001 1590 computadores portátiles entregados y operando Cinco tableros táctiles instalados y operando Internet WIFI en toda el area de 22 sedes educativas del Archipiélago operando 14 zonas WIFI implementadas 1 sitio web rediseñado Soporte brindado a las sedes educativas por un periodo de 36 meses 15 kioskos digitales instalados	Gestion con valores para el resultado

1. PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN- EN CONSTRUCCIÓN CONTRATO 162 DE 2018

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO Y PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	MEASURA DEL MIPG
----------------------	------------------	-----------------------	--------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------------	--	------------------	----------------------	------------------------	------------------

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

12. PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MISIÓN	VISIÓN	PERSPECTIVAS ESTRATÉGICA	RESPONSABLES	BENEFICIOS Y ALCANCES	CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES	DIAGNÓSTICO O PROGRAMAS	PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	INDICADORES DE GESTION	DIMENSION DEL MIPG
La GOBERNACION DEL ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, para asegurar la dirección estratégica de la Entidad, establece la compatibilidad de la política de seguridad de la información y los objetivos de seguridad de la información.	se busca identificar, evaluar, gestionar y minimizar cualquier tipo de riesgo relacionado con seguridad, asociados a amenazas que atenten en contra de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en cada uno de los procedimientos que se tienen en la Entidad	<p>Minimizar el riesgo de los procesos misionales de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplir con los principios de seguridad de la información. Cumplir con los principios de la función administrativa. Mantener la confianza de los funcionarios, contratistas y terceros. Apoyar la innovación tecnológica. Implementar el sistema de gestión de seguridad de la información. Proteger los activos de información. Establecer las políticas, procedimientos e instructivos en materia de seguridad de la información. Fortalecer la cultura de seguridad de la información en los funcionarios, terceros, aprendices, practicantes y clientes de la GOBERNACION DEL ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES. Garantizar la continuidad del negocio frente a incidentes. 	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la Constitución y la Ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.	La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente.	<p>Entender a la organización y el contexto de sus procesos de misión crítica. Identificar las necesidades y expectativas de las partes interesadas (clientes internos y externos al proceso). Apoyar las actividades de liderazgo y compromiso de la dirección de la Organización. Construir y Mejorar el documento de políticas de seguridad de la información. Apoyar en la definición de roles de la entidad, responsabilidades y autoridad referentes al nuevo programa de seguridad de la información.</p> <p>Definir las acciones para abordar los riesgos de los activos de información. Identificar las oportunidades de mejora referentes al nuevo programa de seguridad de la información.</p> <p>Determinar los objetivos del nuevo programa de seguridad de la información.</p> <p>Construir los planes requeridos para cumplir con los objetivos propuestos. Apoyo en la gestión de los activos de información de la organización. Apoyo en la integración del MSPi con el sistema de gestión documental de la organización.</p> <p>Definición de la metodología de gestión de riesgos. Ejecución del análisis y evaluación de riesgos. Construcción del plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información. Rediseño de la infraestructura de red y de servicios tecnológicos. Construcción del documento de declaración de aplicabilidad. Definición del plan de comunicaciones. Definición de plan de sensibilización. Ejecución de plan de capacitaciones y de concientización para el personal de la entidad.</p>	Gobernador, Secretario General, Grupo TIC	Los usuarios de este documento son todos los servidores de la GOBERNACION DEL ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, como también terceros externos a la organización. Este documento describe el uso adecuado de activos de información, incluyendo a los servicios, equipos de cómputo y la plataforma tecnológica institucional	De acuerdo a la implementación del sistema de seguridad de la información	Diagnostico de necesidades	N/A	Enero de 2018	10	\$ 75.375.000,00	<p>Documento de políticas de seguridad de la Información actualizado, para aprobación de la Alta Dirección.</p> <p>Acta de Socialización de las políticas de seguridad al interior de la Entidad.</p> <p>Principales Procedimientos de seguridad de la Información documentados.</p> <p>Documento de definición de funciones (Roles y Responsabilidades) del comité de seguridad de la información.</p> <p>Documento de Metodología para el inventario de identificación, clasificación y valoración de activos de información.</p> <p>Documentos con la Metodología de gestión de riesgos.</p> <p>Documento con el análisis y la evaluación de riesgos. Matriz con la identificación, valoración y clasificación de activos de información de los procesos definidos en el alcance.</p> <p>Documento con el plan de tratamiento de riesgos.</p> <p>Documento con la declaración de aplicabilidad.</p> <p>Documento con el plan de comunicaciones, sensibilización y capacitación para la entidad</p>	Gestion con valores para el resultado