

• 2023 •

PUERTO COLOMBIA - ATLÁNTICO, ENERO DE 2024

Proyectó: Aníbal Gutiérrez Oyola – Profesional Universitario de la Oficina de Planeación

Revisó: : Ismael Fernández Gámez- Gerente de Telecaribe

Aprobó: Ismael Fernández Gámez- Gerente de Telecaribe



Informe de Gestión • 2023

JUNTA ADMINISTRADORA REGIONAL

MAURICIO LIZCANO ARANGO Ministro de TIC

EDUARDO VERANO DE LA ROSA Gobernador del Atlántico

> YAMIL ARANA PADAUÍ Gobernador de Bolívar

ELVIA MILENA SANJUÁN DÁVILA Gobernadora de Cesar

> ERASMO ZULETA BECHARA Gobernador de Córdoba

JAIRO AGUILAR DELUQUE Gobernador de la Guajira

RAFAEL ALEJANDRO MARTÍNEZ Gobernador del Magdalena

> LUCY INÉS GARCÍA MONTES Gobernadora de Sucre

ALEJANDRO CHAR CHALJUB Alcalde Distrito de Barranquilla

WILLIAM MALKUN CASTILLEJO Rector Universidad de Cartagena

PABLO VERA SALAZAR
Rector Universidad del Magdalena



Informe de Gestión • 2023

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TELECARIBE

ISMAEL FERNÁNDEZ GÁMEZ

Gerente

NURY LÓPEZ TRUJILLO

Secretaría General

SINDY ANAYA BARRIOS

Jefe División Comercial y Financiera

LUIS ANNICCHIARIO MOLINARES

Jefe División Programación y Emisión

DOMÉNICO RESTREPO GÓMEZ

Jefe División de Producción

NUBIA CASTELLAR SERRANO

Jefe Oficina de Control Interno

HANDER MANRIQUE ZABALA

Jefe de División de Ingeniería

ANÍBAL GUTIÉRREZ OYOLA

Profesional Universitario Oficina de Planeación

JORGE LEMA PALACIO

Tecnólogo Tecnología de la Información



Informe de Gestión • 2023

TABLA DE CONTENIDO

| TABLA | DE CONTENIDO | 3 |
|-------|--|----|
| PRES | ENTACIÓN | 6 |
| 1. | INFORME GERERAL VIGENCIA DE 2023 | 8 |
| 1.1 | ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL | 9 |
| 1.2 | EJECUCIÓN DE RECURSOS FUTIC | 9 |
| 1.3 | Índice de desempeño institucional Comparativo 2020 -2022 | 11 |
| 2. | JUNTA ADMINISTRADORA REGIONAL | 14 |
| 3. | INFORME DE GESTIÓN LEGAL | 16 |
| 3.1 | PROCESOS JUDICIALES: | 16 |
| 3.2 | CONTRATACIÓN | 19 |
| 3.3 | INDICADORES DE GESTIÓN | 19 |
| 2.4 | PROCESOS DISCIPLINARIOS | 20 |
| 4. | PROCESO DE GESTIÓN CONTROL INTERNO | 21 |
| 4.1 | Cumplimiento de la planeación de auditorías internas: | 21 |
| 4.2 | Contribución en la mejora de la medición nacional del índice de desempeño institucional MECI y MIPG: | 21 |
| 4.3 | Contribución a mantener la certificación del sistema de gestión de la calidad: | 22 |
| 4.4 | Contribución a la mejora continua y fortalecimiento interno, cultura de autocontrol: | 22 |
| 4.5 | Relación con entes externos: | 22 |
| 5. | PROCESO PRODUCCIÓN | 24 |
| 5.1 | CONTENIDOS COMO ESPEJO: | 24 |
| 5.2 | LA PRODUCCION COMO GRAN UNIDAD DE NEGOCIOS: | 24 |
| 53 | EVENTOS CON AITA TRASCENDENCIA: | 24 |



Informe de Gestión • 2023

| | 5.4 | REALIZAR HITOS EN TRANSMISIONES: | . 25 |
|----|------|---|------|
| | 5.5 | SER PIONEROS EN PROYECTOS MINTIC: | 25 |
| | 5.6 | PRODUCTOS PREMIADOS: | 26 |
| 6. | | Procesos de Programación y emisión | 34 |
| | 6.1 | Logros Alcanzados | 34 |
| | 6.2 | Rating | .35 |
| | 6.3 | Nominaciones y premios | 35 |
| | 6.4 | Redes | 36 |
| 7. | | PROCESO DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN | .37 |
| | 7.1 | Página web | 37 |
| | 7.2 | Redes Sociales | 38 |
| 8. | | PROCESO DE TRANSMISIÓN | 44 |
| | 8.1 | FORTALECIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA TÉCNOLOGICA DEL CANAL | 44 |
| | 8.2 | Renovación de licenciamientos, soportes y equipos para el centro de emisión que se encontraba en estado | 4.0 |
| | 0.2 | crítico | |
| | 8.3 | Mantenimiento de transmisores análogos | |
| | 8.4 | Oportunidades para el 2024 | |
| PL | AN D | E DESARROLLO 2021 – 2023 | |
| 1. | | CORRESPONDENCIA Y ARCHIVO | 50 |
| 1. | 1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 50 |
| 2. | | COMERCIAL Y FINANCIERA | 57 |
| 2. | 1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 57 |
| 3. | | CONTROL INTERNO | 62 |
| 3. | 1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 62 |
| 4. | | INGENIERÍA | 65 |
| 4. | 1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 65 |



Informe de Gestión • 2023

| 5. | PLANEACIÓN | 68 |
|------|---------------------------------|-------|
| 5.1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 68 |
| 6. | PRODUCCIÓN | 89 |
| 6.1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 89 |
| 7. | PROGRAMACIÓN Y EMISIÓN | 91 |
| 7.1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 91 |
| 8. | SECRETARIA GENERAL | 94 |
| 8.1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | 94 |
| 9. | TALENTO HUMANO | . 110 |
| 9.1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | . 110 |
| 10. | TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN | . 145 |
| 10.1 | CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES | . 145 |



Informe de Gestión • 2023

PRESENTACIÓN

TELECARIBE, es una empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de las Tecnologías de Información y de las Telecomunicaciones que tiene como objeto prestar el serviciopúblico de televisión en la región Caribe colombiana a siete departamentos con una población de 11.142.880 habitantes según Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En cumplimiento a la Resolución Orgánica No. 6289 del 8 de marzo de 2011, "Por la cual se establece el Sistema de Rendición Electrónica de la Cuenta e Informes – SIRECI, que deben utilizar los sujetos de control fiscal para la presentación de la Rendición de Cuenta e Informes a la Contraloría General de la República." y la Resolución 6445 del 6 de enero de 2012. "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución Orgánica número 6289 del 8 de marzo de 2011" y la ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y Acceso a la Información, el Canal Regional Telecaribe rinde cuenta sobre las actuaciones legales, técnicas, contables, financieras y de gestión, como resultado de la administración, manejo y rendimiento de fondos, bienes o recursos públicos durante la vigencia 2023.

El presente documento recoge las gestiones adelantadas por la Administración de Telecaribe en el período comprendido entre 1 de enero de 2023 a diciembre 31 de 2023, vigencia enmarcada por la implementación del PLAN DE DESARROLLO 2021 – 2023 "TELECARIBE: Un Canal Para Todos", consolidando en esta vigencia la plataforma de dialogo colaborativo, infraestructura física y tecnológica del canal, todo dentro de un proceso de mejoramiento continuo respaldado por el Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2015.

Además, este nuevo PLAN DE DESARROLLO 2021 – 2023, comprende grandes componentes y retos direccionados al desarrollo institucional y estratégico del canal, por medio del cual se busca el cumplimiento de los estándares legales y de calidad, representados en el Sistema de Gestión de Calidad y del Modelo Integrado de Gestión – MIPG, buscando de esta manera potencializar las acciones administrativas de la entidad; y la organización de unos elementos que procuren el crecimiento del negocio, la consolidación de la empresa, la generación de recursos propios, y la financiación de proyectos a partir de la gestión ante entidades de todos los niveles.

El año 2023 se caracterizó por cambios políticos de la nación que generaron ajustes en el comportamiento económico del sector que gracias a las transferencias recibidas por el Fondo Único de las Tecnologías de la Comunicación (FUTIC) el canal logro sortear la vigencia obteniendo un resultado positivo después de solventar una perdida en vigencia anterior. Esto demuestra que iniciamos un nuevo ciclo donde el operador deberá mejorar su capacidad de generación de ingresos y recaudos de los mismos para mantener una curva creciente en los próximos cuatro años.

Telecaribe

CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN DEL CARIBE LTDA

Informe de Gestión • 2023

Cabe resaltar que durante esta vigencia la administración del canal regional ha contado con el apoyo y respaldo irrestricto por parte de su Junta Administradora Regional (JAR) la cual ha tomado decisiones importantes para impulsar y salvaguardar los intereses de la empresa y de losconsumidores de nuestra plataforma de dialogo colaborativo en la región caribe y el país, siemprebuscando el crecimiento del operador público y el desarrollo sostenible de la plataforma colaborativa, en pro de un servicio público óptimo y de calidad para toda la sociedad Caribe.

Finalizada la vigencia 2023, Telecaribe se consolida como la plataforma de Dialogo Colaborativo de la Región Caribe manteniendo la prestación del servicio público de televisión pública regional en elCaribe colombiano obteniendo los siguientes logros:

- Obtener un resultado positivo del ejercicio de la vigencia 2023.
- Fortalecer los sistemas de emisión, producción con la actualización de algunos equipos para asegurar la prestación del Servicio Público de Televisión regional.
- Avances importantes en el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- Obtener nominaciones de distintos premios como: Premios TAL y CHIP TV
- Cubrir los principales eventos culturales de la región caribe durante la vigencia 2023.
- Consolidar una apuesta televisiva que ayudara a incrementar la audiencia y a llegar a nuevos segmentos de la población de la región Caribe.
- Mejorar las instalaciones del canal con la realización de mantenimientos sobre lainfraestructura física del operador públicos de televisión.



Informe de Gestión • 2023

1. INFORME GERERAL VIGENCIA DE 2023

Durante la vigencia de 2023, Telecaribe continuo con la ejecución del Plan de Desarrollo 2021 – 2023 "TELECARIBE: Un Canal Para Todos", para afrontar los retos de la televisión digital Terrestre, en una nueva apuesta hacia el futuro, que busca fortalecer las particularidades que hacen fuerte al Canal, pero también reorientar los procesos que deben ser repensados para ofrecer un mejor servicio.

En este plan se han definido dos grandes componentes que representan su horizonte institucional y estratégico, por un lado, el componente de desarrollo institucional busca el cumplimiento de los estándares legales y de calidad, representados en el Sistema de Gestión de Calidad bajo la normalSO 9001:2015 y el Modelo Integrado de Gestión – MIPG, los cuales buscan llevar a la entidad a potencializar sus acciones administrativas, de tal manera que los mayores esfuerzos estén enfocados a la atención de los clientes, a los ciudadanos; y por otro lado el componente de desarrollo estratégico visiona lo que queremos para Telecaribe, busca la organización de unos elementos que procuren el crecimiento en el negocio, la consolidación de la empresa, la generación de recursos propios, la financiación de proyectos a partir de la gestión ante entidades de todos los niveles, para cual es fundamental el fortalecimiento de las unidades de negocios existentes y la creación de nuevas unidades de negocios, que permitan el crecimiento de Telecaribe en el sector.

Además, el Plan de Desarrollo 2021 – 2023, está alineado con la apuesta nacional para el sector TIC cuando establece que la transformación digital se concibe como el uso y apropiación de las tecnologías de la información, combinadas con la capacidad de liderazgo y el cambio organizacional, para cambiar y mejorar el desempeño y el modelo de negocio de las empresas y sectores.

Para la vigencia 2023, la administración del canal logra un ejercicio positivo de \$136.480.774 después de una perdida de \$(1.396.443.880), lo que denota el esfuerzo por revertir la situación anterior e iniciar un nuevo ciclo de crecimiento y desarrollo empresarial para estos próximos cuatros años.



Informe de Gestión • 2023

1.1 ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL

DEL 1 DE ENERO A 31 CE DICIEMBRE DE 2022 Y DEL 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE 2023

| | 2.023 | 2.022 | VARIACIÓN | % |
|---|------------------|------------------|------------------|----------|
| Ingresos Propios | \$9.601.569.761 | \$9.610.249.335 | -\$8.679.574 | -0,09 |
| Transferencias | \$30.359.552.366 | \$14.784.698.630 | \$15.574.853.736 | 105,34 |
| Ley 14/91 | \$123.610.357 | \$106.468.544 | \$17.141.813 | 16,10 |
| TOTAL INGRESOS | \$40.084.732.484 | \$24.501.416.509 | \$15.583.315.975 | 63,60 |
| | | | | |
| Costo de Venta | \$6.574.968.366 | \$6.668.130.543 | -\$93.162.177 | -1,40 |
| Costo Contratos Interadministrativos | \$2.392.521.009 | \$1.885.963.610 | \$506.557.399 | 26,86 |
| Gastos de Administración | \$6.084.268.552 | \$3.855.461.859 | \$2.228.806.693 | 57,81 |
| Gastos de Operación Rec. FUTIC | \$24.408.774.815 | \$13.464.763.428 | \$10.944.011.387 | 81,28 |
| TOTAL COSTOS Y GASTOS DE OPERACIÓN | \$39.460.532.742 | \$25.874.319.440 | \$13.586.213.302 | 52,51 |
| | | | | |
| RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE OPERACIÓN | \$624.199.742 | -\$1.372.902.931 | \$1.997.102.673 | -145,47 |
| INGRESOS Y COSTOS FINANCIEROS | \$29.004.841 | -\$9.353.813 | \$19.651.028 | -210,09 |
| COSTOS E INGRESOS DIVERSOS | -\$516.753.809 | -\$14.187.136 | -\$502.566.673 | 3.542,41 |
| RESULTADO INTEGRAL DEL PERIODO | \$136.450.774 | -\$1.396.443.880 | \$1.532.894.654 | -109,77 |

1.2 EJECUCIÓN DE RECURSOS FUTIC

Como beneficiario de FUTIC el canal para la vigencia 2023 recibió de la suma **14.029.156.771**, mediante la Resolución 021 del 20 de enero de 2023. Que financia el Plan de Inversiones 2023

La ejecución de esta resolución se realizó de la siguiente forma:



CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN DEL CARIBE LTDA Informe de Gestión • 2023

| Programación | Plan Asignado | Comprometido | Sin Comprometer | Legalizado | Reintegrado |
|--------------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|
| Línea de Programación | 10.627.904.671 | 10.582.904.671 | 45.000.000 | 10.582.904.671 | 45.000.000 |
| Línea de Infraestructura | 2.040.751.260 | 2.040.751.260 | 0 | 2.040.751.260 | 0 |
| Línea de Funcionamiento | 1.360.500.840. | 1.360.500.840 | 0 | 1.360.500.840. | 0 |
| TOTAL RES.021 | 14.029.156.771 | 13.984.156.771 | 45.000.000 | 13.984.156.771 | 45.000.000 |

Nota. El reintegro de 45 millones corresponde a un capítulo de la Serie Trópicos La Guajira que se convocó dos veces, pero no pudo ser adjudicado debiendo el canal devolver estos recursos. El Porcentaje de ejecución de la Resolución 021 de 2023 fue del 99.68%

Igualmente, el canal recibió de parte del Ministerio Proyectos especiales durante la vigencia 2023.

| Resolución | Proyecto | Valor | Ejecución |
|---------------|---|----------------|-----------|
| 0023 | Contenido Multiplataforma | 3.023.700.000 | 100% |
| 0577 | Región, paisajes y sabores | 938.000.000 | 100% |
| 0670 | Tras mis huellas | 114.000.000 | 100% |
| 0680 | Producciones Audiovisuales Multiplataforma 2023 | 6.000.000.000 | 100% |
| 0900 | Fortalecimiento de la Infraestructura Tecnológica | 5.223.820.826 | 100% |
| 0934 | El país de la Belleza | 850.000.000 | 100% |
| 1115 | Adquisición Licencias de Uso | 225.916.273 | 100% |
| TOTAL RECUROS | ESPECIALES | 16.375.437.099 | |



Informe de Gestión • 2023

En total el Ministerio de las Tecnologías de la información y Comunicaciones entrego al operador público televisión la suma de \$30.404.593.870 en ocho resoluciones, las cuales permitieron que TELECARIBE pudiera cumplir con su misión institucional, así como con los fines del servicio público de televisión de informar veraz y objetivamente, formar, educar, y recrear de manera sana, a fin de satisfacer las necesidades y expectativas de la región Caribe colombiana.

Cabe destacar que la gerencia del canal en el segundo semestre de la vigencia gestiono recursos de FUTIC, entes territoriales y socios para poder superar los resultados obtenidos de la vigencia anterior y mostrar a los miembros de Junta Administradora Regional, un resultado positivo que nos muestra con esperanza el comienzo de un nuevo ciclo de desarrollo y crecimiento empresarial en compañía de sus socios, trabajadores y partes interesadas.

Se requiere formular un nuevo Plan de Desarrollo de Telecaribe para la vigencia 2024, en coordinación con los entes territoriales que conforman su área de cobertura, como también de los socios que hacen parte de la sociedad limitada. Estos nuevos retos nos llevan a mejorar aspectos financieros, administrativos y comerciales que nos permitan en un mediano plazo robustecer a la empresa y ensanchar la operación para la producción de contenidos de alta calidad, que permitan que con los recursos propios generados por el operador público, se aseguren su permanencia como medio de comunicación e instrumentos de integración y cohesión social de la región.

Así las cosas, este nuevo ciclo de desarrollo empresarial debe caracterizarse por el apoyo de todas las partes interesadas de Telecaribe, a fin de lograr y obtener los resultados esperados, gracias a la participación conjunta de todos los actores involucrados.

1.3 Índice de desempeño institucional Comparativo 2020 -2022

| Vigencia | MIPG | MECI |
|----------|------|------|
| 2020 | 62.0 | 59.7 |
| 2021 | 71.2 | 73.9 |
| 2022 | 73.3 | 82.5 |

Resultados obtenidos últimas vigencias



Informe de Gestión • 2023

Índice de desempeño institucional Promedio grupo par Puntaje consultado 64,3



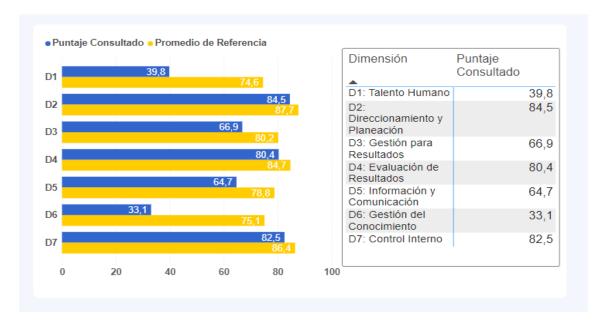
Nota 1: El promedio de grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo (más información ver archivo Descripción Grupos Pares). Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Nota 2: Para el filtro o consulta de una sola entidad, el mínimo y máximo corresponden a

| Dimensión | Puntaje consultado | Valor máximo de referencia |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| D1: Talento Humano | 67,5 | 90,6 |
| D2: Direccionamiento y Planeación | 68,3 | 96,2 |
| D3: Gestión para Resultados | 71,8 | 89,6 |
| D4: Evaluación de Resultados | 68,5 | 95,7 |
| D5: Información y Comunicación | 77,4 | 92,0 |
| D6: Gestión del conocimiento | 71,6 | 99,1 |
| D7: Control Interno | 68,4 | 91,3 |

Informe de Gestión • 2023





Fortalecer la gestión del conocimiento de la entidad nos permitirá transferir el conocimiento que durante tres décadas el canal ha generado a las futuras generaciones, para lo cual se hace necesario fortalecer el proceso de talento humano para que cuente con las herramientas y los recursos necesarios, para proteger y mantener el capital humano con que se esta realizando la operación del Canal de Televisión Regional.



Informe de Gestión • 2023

2. JUNTA ADMINISTRADORA REGIONAL

La Junta Administradora Regional de Telecaribe conservó durante la vigencia 2023, su compromiso, con la consolidación del Canal al continuar con las actividades del fortalecimiento del operador público de televisión.

Por último, se resalta la importante labor de la JAR en la toma de decisiones para salvaguardar los intereses del Canal.

Acuerdos 2023

| No. Acuerdo | Descripción |
|-------------|---|
| 663 | Por medio del cual se aprueba la desagregación de las partidas del presupuesto de Ingresos y gastos de TELECARIBE para la vigencia del año 2023 |
| 664 | Por medio del cual se aprueba una Adición Presupuestal" |
| 665 | Por medio del cual se abre una convocatoria pública para proveer el cargo de Gerente del Canal Regional de Televisión del Caribe Ltda., Telecaribe" |
| 667 | Por medio del cual se prorroga un encargo |
| 668 | Por medio del cual se designa revisor fiscal del Canal Regional de Televisión del Caribe Ltda TELECARIBE |
| 669 | Por medio del cual se modifica el cronograma del acuerdo 665 del 28 de febrero de 2023, donde se apertura la convocatoria pública para proveer el cargo de Gerente del Canal Regional de Televisión del Caribe LtdaTELECARIBE |
| 673 | "Por medio del cual se aprueba el trámite para una adición presupuestal de ingresos y gastos de la vigencia 2023 |



Informe de Gestión • 2023

| 674 | "Por medio del cual se modifica el cronograma del proceso de convocatoria pública 003 de 2023 para proveer el cargo de Gerente del Canal Regional de Televisión del Caribe LtdaTELECARIBA" |
|-----|--|
| 675 | Por medio del cual se aprueba un descuento de forma transitoria en las tarifas de espacios de emisión de noticieros. |
| 676 | "Por medio del cual se hace una elección" |
| 680 | Por medio del cual se aprueba el trámite para una adición presupuestal de ingresos y gastos de la vigencia 2023 |
| 682 | "Por medio del cual se aprueba adición presupuestal de ingresos y gastos de la vigencia 2023" |
| 683 | "Por medio del cual se autoriza al Gerente del Canal para realizar contratos por cuantía superior a 1.000 SMLMV" |
| 686 | "Por medio del cual se aprueba adición presupuestal de ingresos y gastos de la vigencia 2023" |
| 687 | "Por medio del cual se autoriza al Gerente del Canal para realizar contratos por cuantía superior a 1.000 SMLMV" |
| 688 | Por medio del cual se aprueba el anteproyecto del Presupuesto de Ingresos y Gastos de TELECARIBE para la vigencia del año 2024" |
| 690 | "Por medio del cual se aprueba adición presupuestal de ingresos y gastos de la vigencia 2023" |
| 691 | "Por medio del cual se autoriza al Gerente para celebrar prorroga de los contratos 263-2018 y 059-2019 |



Informe de Gestión • 2023

3. INFORME DE GESTIÓN LEGAL

La Secretaria General tiene como objetivo principal realizar la asesoría jurídica de la entidad, además se encarga de toda la parte administrativa y de salvaguardar la información documental del Canal. La Secretaria General es responsable de asesorar a la gerencia en el trámite y solución de los asuntos jurídicos de la entidad, como también participar en las reuniones de Junta Administradora regional, proyectando los actos, organizando las sesiones. Dentro de sus atribuciones se encuentran las de adelantar procesos disciplinarios a aquellos funcionaros que presuntamente hayan cometido irregularidades con ocasión de sus funciones en la entidad.

DESEMPEÑO

3.1 PROCESOS JUDICIALES:

El área tiene a su cargo varias actividades entre las cuales se encuentra realizar todas las gestiones tendientes a defender la entidad cuando interponen demandas en contra del Canal. En este caso el Canal a través de funcionarios del área o a través de contratista debe realizar todas las acciones para lograr la defensa de la entidad, iniciando con la notificación de la demanda hasta la culminación del proceso.

Igualmente, el Canal puede actuar como parte demandante cuando debe cobrar ejecutivamente cartera vencida de clientes del Canal o cuando decide interponer cualquier clase de proceso ante la Jurisdicción Ordinaria o Contencioso Administrativa

A la par de las actividades descritas tiene dentro de sus funciones atender las peticiones y comunicaciones en general que lleguen al Canal, como la de los clientes internos y externos.

Para la vigencia 2023 se contrató a la firma DE LA ESPRIELLA LAWYERS ENTERPRISE S.A.S, para la prestación de servicios profesionales integrales de asesoría jurídica en los temas de derecho privado, derecho laboral, contratación estatal, representación judicial en los procesos jurídicos que se adelantes contra el Canal, y en general en la solución de situaciones domésticas que se presenten en el Canal y tengan relevancia jurídica.

Se continúa con los procesos de las vigencias anteriores para hacer efectivos los créditos a favor que poseía el Canal, así como el seguimiento de los procesos ante los Juzgados, logrando el consolidado de procesos impetrados en años anteriores, y aquellos en curso, buscando cumplir con las obligaciones dentro del proceso para lograr su avance real.

Dentro de los procesos jurídicos notificados a esta dependencia, se cuentan con los siguientes:

> Especialidad - Derecho Laboral y Seguridad Social.



Informe de Gestión • 2023

JUZGADO: 40 LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA 1.

JUEZ: DRA. LINDA ESTRELLA VILLALOBOS GENTIL.

DEMANDANTE: GERMAN LEONARDO BARRAZA LOMBARDI

DEMANDADO: TELECARIBE LTDA.

RADICADO: 2019-00145

JUZGADO: 70 LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA 2.

JUEZ: DRA. ALICIA ELVIRA GARCÍA OSORIO

DEMANDANTE: ROSA BEATRIZ GÓMEZ ELIADUE

DEMANDADO: TELECARIBE LTDA.

RADICADO: 2019-00094

JUZGADO: 80 LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

JUEZ: DR. HÉCTOR MANUEL ARCÓN RODRÍGUEZ

DEMANDANTE: OSCAR HUMBERTO TABORDA Y OTROS

DEMANDADO: TELECARIBE LTDA.

RADICADO: 2018-00396

JUZGADO: 90 LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

JUEZ: DRA. AMALIA RONDON BOHORQUEZ

DEMANDANTE: MARJORIE ELENA AMAYA VILLALOBOS

DEMANDADO: TELECARIBE LTDA.

RADICADO: 2022-00056

JUZGADO: 110 LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA 5.

JUEZ: ROZELLY EDITH PATERNOSTRO HERRERA DEMANDANTE: MANUEL JOSÉ HERRERA ESPINOSA

DEMANDADO: TELECARIBE LTDA.

RADICADO: 2019-00313

JUZGADO: 240 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

DEMANDANTE: TELECARIBE LTDA.

DEMANDADO: UNIÓN DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES -USTC-. RADICADO: 2019-00378

7. JUZGADO: 120 LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

JUEZ: DR. MAURICIO ANDRES DE SANTIS VILLADIEGO

DEMANDANTE: VICTOR JULIO DITA PUMAREJO

DEMANDADO: TELECARIBE LTDA.

RADICADO: 2019-00092

JUZGADO ADMINISTRATIVO 63 DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

MEDIO DE CONTROL: REPARACION DIRECTA DEMANDANTE: JUAN CARLOS GARZON BARRETO

DEMANDADO: CRC- TELECARIBE - TELEANTIOQUIA Y OTROS.

RADICADO: 11001-33-43-063-2022-00111-00.



Informe de Gestión • 2023

9. CONSEJO DE ESTADO – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO –

SECCION PRIMERA

MEDIO DE CONTROL: NULIDAD SIMPLE

DEMANDANTE: DANILO MAURICIO VERGARA OSPINA

DEMANDADO: COMISION DE REGULACION DE COMUNICACIONES CRC RADICADO: 1100103240002015-

00391-00

10. CONSEJO DE ESTADO - SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO – SECCION PRIMERA

MEDIO DE CONTROL: NULIDAD SIMPLE

DEMANDANTE: FILIPO ERNESTO BURGOS GUZMAN

DEMANDADO: AUTORIDAD NACIONAL DE TELEVISION TERCERO INTERVINIENTE: TELECARIBE Y

OTROS. RADICADO: 1100103240002017-00256-00

11. JUZGADO: 60 ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE SINCELEJO

DEMANDANTE: DILSON RAFAEL RAMOS BALLESTEROS.

DEMANDADO: TELECARIBE LTDA Y MUNICIPIO DE TOLUVIEJO.

RADICADO: 70001333300620210008200

12. JUZGADO: 20 PROMISCUO MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA

DEMANDANTE: ASOCIACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES SOBRE

FONÓGRAMAS Y VIDEOS MUSICALES - PRO-MÚSICA DEMANDADO: TELECARIBE LTDA.

RADICADO: 085734089001 2022 00715 00 ASUNTO: PRUEBA EXTRAPROCESAL

13. JUZGADO: 12 CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

DEMANDANTE: DAIRO RAFAEL CABRERA RODRIGUEZ Y OSCAR HURTADO RODRIGUEZ

DEMANDADO: ESPUMADOS DEL LITORAL S.A Y CANAL REGIONAL DE

TELEVISION DEL CARIBE Ltda.

RADICADO: 08001-31-53-012-2022-00171-00

ASUNTO: VERBAL – INFRACCION DERECHOS DE AUTOR

14. JUZGADO: JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS.

DEMANDANTE: TELECARIBE Ltda.

DEMANDADO: ALBERTO AGAMEZ BERRIO RADICADO: 0800140530032018-00395-00 ASUNTO: EJECUTIVO MINIMA CUANTIA.

15. JUZGADO OCTAVO (8) CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

DEMANDANTE: TELECARIBE Ltda.

DEMANDADO: PUBLICIDAD Y ALGO MAS.

RADICADO: 2023-00579-00

Telecaribe

CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN DEL CARIBE LTDA

Informe de Gestión • 2023

3.2 CONTRATACIÓN

Unos de los objetivos del proceso de Gestión Legal como proceso de apoyo a la administración del Canal es salvaguardar la seguridad jurídica de la empresa, estableciendo los procedimientos necesarios para la adquisición de bienes y servicios, así como también definir los procesos de contratación para la prestación de servicios que ofrece el Canal para con sus terceros, al Igual que le corresponde salvaguardar los recursos del Canal ante las reclamaciones de terceros y reclamar ante tercero las obligaciones que estos tenga para con el Canal.

Para la vigencia del 2023, se realizaron un total de 227 contratos, correspondientes a contratos de prestación de servicios y profesionales, de cesión de derechos, de asociación, agente comercial, producción, entre otros, derivados de las diferentes modalidades de selección.

3.3 INDICADORES DE GESTIÓN

Los indicadores establecidos para medir la eficacia, eficiencia y efectividad del proceso legal están orientados a establecer el tiempo de respuesta en la elaboración de los contratos, la oportunidad de respuesta a los derechos de petición, quejas y reclamos y el número de peticiones instauradas.

Tiempo de elaboración de contratos

El cumplimiento y seguimiento de este indicador es muy importante dada la naturaleza de las actividades contractuales realizadas por el Canal, las cuales se caracterizan por ser muy dinámicas. De esta forma, en la medida en que la elaboración de los contratos se realice oportunamente, la gestión del Canal será más efectiva.

Contratos elaborados con el lleno de requisitos

Análisis: Durante la vigencia del año 2023 se tomó como base la fecha de entrega a Secretaría General, con todos los documentos contractuales.

Para la vigencia 2023, la mayor realización de contratos se obtuvo en los meses de enero, abril, septiembre y diciembre. En los meses de enero y abril, debido a que, para esta vigencia, se da prioridad a todo lo que tenía que ver con la escogencia de los contratistas que prestan sus servicios de actividades y apoyo a la gestión; y en el mes de diciembre, para el cumplimiento de la misión de Telecaribe y lograr dejar listo las contrataciones de las producciones que se emitirán en el 2024.



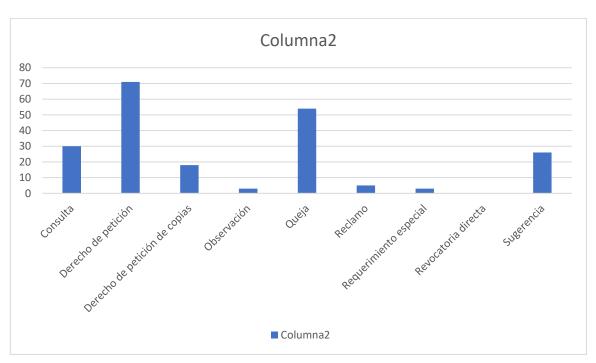
Informe de Gestión • 2023

La Secretaría se ha esmerado por la elaboración inmediata de los contratos, con el fin de satisfacer las necesidades del Canal, de ahí que la gestión, sumado a las indicaciones de la Secretaría General y de la Gerencia, dé como resultado un índice sobresaliente en los procesos de esta dependencia.

No obstante, se evidencia el fortalecimiento del proceso administrativo de gestión legal del Canal y el mejoramiento de los procedimientos de contratación, los cuales se vienen estandarizando para prestar un óptimo servicio a nuestros clientes y usuarios.

QUEJAS, RECLAMOS Y DERECHOS DE PETICIÓN





Respecto a los mismos se puede concluir que la gestión realizada ha sido muy positiva, teniendo en cuenta que cada solicitud ha sido atendida en el tiempo requerido y establecido por la entidad para este tipo de solicitudes.

2.4 PROCESOS DISCIPLINARIOS

Se evidencia que durante la vigencia 2023, no se abrieron procesos disciplinarios.

Informe de Gestión • 2023

4. PROCESO DE GESTIÓN CONTROL INTERNO

Este proceso tiene como objetivo evaluar y medir selectivamente la eficiencia, eficacia y economía del Sistema de Control Interno, fomentar el control, realizar seguimientos a los planes de Telecaribe y asesorar a la dirección en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

DESEMPEÑO: GESTIÓN Y RESULTADOS

4.1 Cumplimiento de la planeación de auditorías internas:

Para la vigencia de 2023 la Oficina de Control Interno realizó un Plan de Acción y un Programa Anual de Auditoría Interna, con los cuales se buscó, como objetivo general, verificar la sostenibilidad del Sistema de Control Interno y contribuir al fortalecimiento de los principios de Autocontrol, Autogestión y Autorregulación; la concientización del personal de la entidad para el desarrollo de la televisión pública regional, buscando garantizar la calidad en la prestación del servicio y satisfacción de nuestros clientes internos y externos y partes interesadas.

El Proceso de Gestión de Control Interno dio cumplimiento a las acciones planteadas en sus planes, programas, metas y objetivos trazados durante la vigencia 2023. A continuación, se entrega el resultado detallado de toda la gestión:

CUMPLIMIENTO: Programa Anual de auditoría interna: 82%, se realizó un total de 41 auditorías e informes de ley, de 50 planeadas en toda la vigencia de 2023. Los informes fueron entregados oportunamente a la Administración.

4.2 Contribución en la mejora de la medición nacional del índice de desempeño institucional MECI y MIPG:

El Índice de Desempeño Institucional, es la medición anual que realiza el Departamento de la Función Pública, DAFP, a todas las entidades del Estado, tanto del orden nacional como del territorial, con el fin de mostrar el fortalecimiento de las entidades del Estado mediante el cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integral de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar del Sistema de Control Interno.

La medición realizada en el año 2023 a la vigencia 2022, al Índice de Desempeño Institucional del MIPG, arrojó como resultado 73.3%. El puntaje promedio del Índice de Desempeño Institucional en las entidades nacionales del mismo orden y naturaleza jurídica que Telecaribe, fue de 81,4%.

La medición realizada en el año 2023 a la vigencia 2022, al Índice de Desempeño Institucional del MECI arrojó como resultado 82,5%. El puntaje promedio del Índice de Desempeño Institucional en las entidades nacionales del mismo orden y naturaleza jurídica que Telecaribe, fue de 83,1%.



Informe de Gestión • 2023

4.3 Contribución a mantener la certificación del sistema de gestión de la calidad:

Se realizó la auditoría interna de calidad al Sistema de Gestión de la Calidad de Telecaribe, para medir el avance y mantenimiento durante la vigencia 2023, en la cual se hallaron, en total, 82 oportunidades de mejoras.

Asesoría y acompañamiento a los jefes de proceso: Se hizo acompañamiento y capacitaciones a los líderes de procesos y sus equipos de trabajo en todos los temas y requisitos de la norma ISO 9001:2015; se revisó el estado de las acciones pendientes para la mejora y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad en Telecaribe.

Con lo anterior, esta Oficina contribuyó al logro de mantener la Certificación de Calidad, emitida por el ente certificador Bureau Verita de Colombia Ltda., en el mes de marzo de 2023, luego de su auditoría.

4.4 Contribución a la mejora continua y fortalecimiento interno, cultura de autocontrol:

Actividades realizadas:

<u>Gestión del riesgo</u>: Durante la vigencia 2023, se realizaron seguimientos a la gestión del riesgo por proceso, por medio del Plan Anticorrupción y por la auditoría interna de calidad, realizada en el mes de diciembre.

Seguimiento a la Planeación estratégica y planes de mejoramiento:

Seguimiento a los Planes de Acción por procesos y al Plan de Mejoramiento Institucional, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

4.5 Relación con entes externos:

Objetivo: Servir como puente entre los entes externos de control y la entidad, además, facilita el flujo de información con dichos organismos.

Visita auditoria de la CGR:

Se atendió la comisión de auditores de la Contraloría General de la República, en la auditoria gubernamental de cumplimiento de la vigencia 2022, que realizaron al Canal durante el segundo semestre de 2023.

Presentación de Informes y Rendición de cuentas a entidades de vigilancia y Control:

Telecaribe presentó los informes y rendición de cuenta con el lleno de los requisitos establecidos por las entidades de vigilancia y control así:

Contraloría General de la República - CGR:

Telecaribe

CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN DEL CARIBE LTDA

Informe de Gestión • 2023

Informe mensual de Gestión Contractual durante la vigencia 2023- SIRECI:

Informe Anual Consolidado de rendición de cuenta vigencia 2022. SIRECI.

Informe de avance a diciembre 31 de 2022 y junio 30 de 2023 del Plan de Mejoramiento - SIRECI.

Suscripción del nuevo Plan de Mejoramiento diciembre 2023 – SIRECI.

Contaduría General de la Nación - CGN:

Informe Anual de evaluación de Control Interno Contable, resultado de la calificación fue de 5.

Dirección Nacional de Derechos de Autor:

Informe de legalidad de software.

Ley 1474 Estatuto Anticorrupción:

Informe semestral del estado del Sistema de Control Interno. Se presentaron los informes en enero y junio de 2023 según MIPG y las directrices del DAFP.

PLAN DE MEJORAMIENTO VIGENTE:

El Plan de Mejoramiento Institucional vigente, se suscribió el pasado 21 de diciembre de 2023, como resultado del informe de auditoría de cumplimiento realizado por la CGR a la vigencia 2022. Este informe arrojó siete (7) hallazgos administrativos, de los cuales cinco (5) son con connotación disciplinaria y uno (1) con connotación fiscal.

MANTENIMIENTO DEL SGC Y MIPG:

De acuerdo con las diferentes evaluaciones y mediciones realizadas durante el primer y segundo semestre de 2023 al Sistema de Gestión de Calidad implementado en el Canal, la Oficina de Control Interno concluye que el estado del Sistema de Gestión de la Calidad en Telecaribe Ltda. se mantiene de manera eficaz, eficiente y efectiva. Esto se sustenta con la recomendación del ente certificador BVQI de Recertificación de calidad en ISO 9001:2015.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se encuentra en implementación.

FORTALEZAS DEL PROCESO: Personal con conocimiento y muchos años de experiencia en Sistemas de Control y Sistemas de Gestión en entidades públicas, y amplio conocimiento del Canal que han contribuido a la mejora continua del Canal.



Informe de Gestión • 2023

5. PROCESO PRODUCCIÓN

Desde el arranque del 2023 se asumió el área de producción, como piedra angular de los procesos de canal, se evalúo la manera en que se estaban realizando los contenidos y transmisiones de canal y se inició la búsqueda de un perfeccionamiento de los procesos concluyendo en unas premisas y orientación desde la gerencia de la siguiente manera:

5.1 CONTENIDOS COMO ESPEJO:

Trabajar por el objetivo de lograr que el televidente se vea reflejado en nuestras pantallas, que el televidente no encienda un televisor, sino que tenga frente a si, un espejo; un reflejo que habla como el, que piensa como el, que viste como el, en fin, un contenido con mayor identidad sin perder concepto de calidad.

5.2 LA PRODUCCION COMO GRAN UNIDAD DE NEGOCIOS:

Desde que se inició el segundo semestre del año, al asumir la gerencia en propiedad el Dr. ISMAEL FERNANDEZ, asume esta bandera como suya y se incrementan los ingresos por concepto de la venta de servicios de producción, una gestión que consigue que las entidades solicitantes, sufraguen los costos derivados de estos desplazamientos. Así, de esta manera se realizaron Fiestas del mar, Olimpiadas del saber, servicios a RTVC y otros eventos que fueron pagados por los clientes o empresas patrocinadoras.







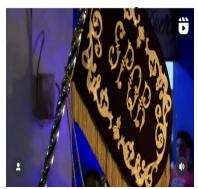
5.3 EVENTOS CON ALTA TRASCENDENCIA:

No siempre son cuantificables en materia económica todos los eventos que realizamos. Algunos solo permiten el mantener en equilibrio la operación, pero son de alto impacto social, la realización de contenidos y eventos de gran impacto como transmitir JAZZ EN MOMPOX que no se hacía desde hace años, un gran cubrimiento de elecciones territoriales con más 12 horas de transmisión, la presencia despidiendo a su última morada de nuestros "Caribes inmortales", son eventos que nos hablan voltear nuevamente la mirada del canal hacia los Telecaribistas.



Informe de Gestión • 2023







5.4 REALIZAR HITOS EN TRANSMISIONES:

La realización de contenidos llamativos y representativos para nuestro hacer cultural en el Caribe, vieron por primera vez su llegada al canal, Semana Santa en Tenerife, Tolú y Ciénaga de Oro, se sumaron a las tradicionales celebraciones transmitidas para estas fechas, Festival del bullerengue en Córdoba, pasó de la realización del acostumbrado especial, a una transmisión en vivo y en directo, así como Festival Mar y Playa, el ambiente alrededor de las eliminatorias de Selección Colombia de futbol y el Festival del Bolero desde Riohacha.







5.5 SER PIONEROS EN PROYECTOS MINTIC:

Nos convertimos en pioneros en la realización de proyectos, desde diseño, producción y ejecución, EL PAIS DE LA BELLEZA se convirtió en una experiencia de transmisión de eventos al estilo 360 y con una mezcla interesante entre pantalla principal y medios alternativos como redes. Mas de 6 transmisiones, más de 30 horas al aire, casi 200 productos multimediales y enlace con todos los canales regionales del país, un proyecto muy completo y destacado como lo más importante del último trimestre del 2023.

Informe de Gestión • 2023





5.6 PRODUCTOS PREMIADOS:

Volvimos a estar en el radar de nominación internacionales y nacionales. Desde la gran producción de la Niña Emilia, no habíamos figurado en el universo de los reconocimientos. dos nominaciones en los premios TAL a mejores documentales en América Latina, dos nominaciones y un premio en los premios Mario Ceballos Araujo De La Universidad Autónoma Del Caribe, nos tienen de vuelta en el ámbito de los que producen con identidad y calidad.

La consecución de estos seis objetivos, enmarcaron la ejecución de los planes de producción condensando nuestros esfuerzos en tres líneas especiales;

- 1. Telecaribe actual,
- 2. Telecaribe Deportes
- 3. Telecaribe Región.

Es evidente la recuperación de un sector de negocios del canal que estaba perdido, los servicios se reactivaron en un porcentaje altamente importante. Se consiguió recuperar la credibilidad del canal como soporte técnico para las producciones de televisión y se exploraron mecanismos para dar a conocer con los productores de la región la visibilización de Telecaribe como una opción importante y segura para sus producciones.

Al tiempo, eventos tradicionales de nuestro quehacer como promotor de la cultura regional, se consolidaron con apoyo, a través de nuestra programación, de financiación compartida de festivales icónicos y reconocidos en la región.

Transmisiones y Servicios Especiales:

- 1. Transmisiones del Carnaval del Atlántico
- 2. Especiales Semana Santa
- 3. Transmisión de los Upar Awards

Informe de Gestión • 2023

- 4. Festival de la Leyenda Vallenata
- 5. Festival Francisco El Hombre
- 6. Eventos (RTVC) del Ministerio de Cultura en La Guajira
- 7. Foro por una Colombia Federal
- 8. Comité Olímpico Colombiano Inauguración Juegos de Mar y Playa
- 9. Alquiler de equipos para RTVC en San Andrés
- 10. Programa de Canal 13 Lo sé todo desde Santa Marta
- 11. Gobernación del Magdalena, Fiestas del Mar, Santa Marta.
- 12. Servicios para el especial EPM-Afinia
- 13. Festival Nacional de Gaitas, San Jacinto
- 14. Miss Universe Colombia, Desfile en traje de baño.
- 15. Festival Del Retorno desde Fonseca, La Guajira.
- 16. Grabación CCCI Norte de Candidatos.
- 17. Lanzamiento reality Fontur-Canal 13
- 18. Lanzamiento Agencia Telecaribe Catedratón
- 19. Festival Cuna de Acordeones desde Villanueva, La Guajira.
- 20. Operación Éxito, Olimpiadas del saber.
- 21. Operación Éxito, Pruebas del Saber
- 22. Rendición de cuentas de Icetex-Plaza de la paz
- 23. Unidad Móvil para 13 Comunicaciones
- 24. Evento en estudio Novum SAS
- 25. Fundación Mar y Arte, alquiler estudios
- 26. Rendición cuentas JEP Sociedad Tequendama
- 27. Alquiler de equipos Rafael Carmona Villadiego
- 28. Puesto Fijo de producción RTVC
- 29. Evento Mincultura en Riohacha, Makro eventos

Telecaribe

CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN DEL CARIBE LTDA

Informe de Gestión • 2023

- 30. Producciones Incognito servicio alquiler equipos
- 31. Transmisión Inauguración Ventana de los sueños (El Faro)
- 32. Evento Firenza SAS en estudio
- 33. TRC Colombia TV SAS alguiler estudio
- 34. Internacional de Medios servicios alquiler estudio
- 35. Evento en estudio ERA Electrónica

En nuestra programación habitual, desarrollamos la línea de Telecaribe actual, en esta se realizaron en los espacios rediseñados y acondicionados para la consecución de los fines, toda una programación para todos los gustos sin dejar de lado los objetivos y fines para los que fuimos creados;

TELECARIBE ACTUAL

El año 2023 inició con una importante inversión en el tema de recuperación de los espacios físicos de nuestros productos habituales. De esta manera se procuraron escenografías mucho más atractivas y funcionales en el mismo sentido de los contenidos diseñados en nuestras franjas.

LA VENTANA (200 capítulos – 60 minutos)

Es un magazine matutino que se emitirá de lunes a viernes y se encargará de cubrir las noticias del caribe colombiano. Este informativo contará con la presencia de un presentador que se conectarán a través de enlace IP con los corresponsales de todos los departamentos de la región. El objetivo será informar a la audiencia sobre los principales hechos del caribe y el país.





Informe de Gestión • 2023

Se desarrolla como un producto audiovisual que de manera dinámica y entretenida muestra alternativas para esos televidentes que no tienen opciones en el cuidado de su salud y la salud de su familia, nuestra premura siempre es que el público logre prevenir las enfermedades teniendo en cuenta la sintomatología específica de cada una con los especialistas que a diario nos visitan

NUESTRAS MAÑANAS (200 capítulos – 240 minutos)

Morning Show de emisión de lunes a viernes donde se abarcan contenidos desde diferentes lugares de la región, con temas de actualidad, personajes relevantes e interesantes, tendencias, recetas, salud, belleza, y la moda están presentes en este programa todos los días.

Conducido por presentadores de la región con el acompañamiento de destacados profesionales, el programa entregará a los costeños la información que necesitan para comenzar el día.





HAGAMOSLO RICO (200 capítulos – 24 minutos)

Los platos típicos de la región y la gastronomía que ayudan a construir la identidad caribe, hacen parte de este espacio que resalta y visibiliza nuestra cocina.

En este programa, que se emitirá en vivo, con una cocinera amante de la cocina tradicional, acompañada de chef, cocineros y los conocedores de los sabores de la región caribe, revelaran los secretos de la culinaria de los siete departamentos de la costa.

La cultura gastronómica se ha convertido en un referente presente en casi todos los ámbitos sociales y culturales. Igualmente ha sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas como la literaria, la visual, la médica, la prensa y la publicidad. En los últimos años, el interés que despierta dicho ámbito del saber es evidente y, aunque se escribe, publica y lee más que nunca sobre el tema, lo realmente sorprendente y relevante es la audiencia alcanzada por los programas de televisión gastronómicos, que divulgan recetas de cocina de mercado, de autor o de cocina tradicional.



Informe de Gestión • 2023





CONTACTO (200 capítulos – 60 minutos)

Programa que viene a la parrilla de programación, sigue en estudio de televisión en vivo y en directo pero su contenido no es solo música y eso, nos genera a nosotros como productora audiovisual, un gran compromiso e interés por impulsar desde nuestros aportes creativos la visibilidad e impacto de este programa tan importante en la historia del canal.

7/360 (90 capítulos – 60 minutos)

Es un programa familiar de 90 capítulos, es un repaso de la actualidad del Caribe vista desde los diarios, radio, web y portales informativos.

Coordinado por destacados comunicadores, este espacio hace un recorrido por los hechos y personajes más importantes e interesantes de la Costa.





Informe de Gestión • 2023

RUIDO CARIBE (42 capítulos – 52 minutos)

Programa de música que se divide en 2 segmentos. En el primero, dos presentadores nos comparten 5 recomendaciones musicales de la semana, de música de todo tipo, de diferentes décadas musicales, artistas y géneros, a su vez dándonos datos curiosos y noticias del mundo de la música.

En el segundo segmento, la banda barranquillera MNKYBSNSS liderará una búsqueda de nuevos talentos en la región caribe, invitando a estos nuevos artistas al show para hacerles una entrevista y que luego tengan el espacio para tocar dos canciones/ temas inéditos de su propia autoría.



TELECARIBE DEPORTES

DESDE EL PUNTO PENAL (200 capítulos – 60 minutos)

Polémica a la carta. Con penalistas que dan la cuota de experiencia, las opiniones contrarias, conocimientos tácticos, argumentos sólidos, todos estos ingredientes forman Desde el Punto Penal, un programa que hablara de toda la actualidad local e internacional del futbol.

Un nuevo lenguaje de experiencia y de frescura que llevarán las mejores polémicas del mundo del fútbol, donde se analizará cada juego, cada gol, todas las jugadas desde la óptica de estos grandes talentos.







Informe de Gestión • 2023

FUTBOL SOLO FUTBOL (42 capítulos – 30 minutos)

El propósito de este programa es informar sobre futbol local, regional e internacional, con la presentación de Bertha De Carbonell con 29 años de experiencia en Telecaribe desde 1994 y dos presentadores deportivos de renombre como: Raúl Correa y Rodolfo Herrera.

AQUÍ HABLAMOS DE DEPORTES (90 capítulos – 60 minutos)

En AQUÍ HABLAMOS DE DEPORTES, se forma un coloquio entre tres principales presentadores del programa, tres grandes jóvenes talentos y personalidades de nuestra región, que le darán un toque de frescura a las noticias de la actualidad deportiva.

LIGA PROFESIONAL DE BEISBOL COLOMBIANO

El béisbol es un deporte insignia del canal Telecaribe y esta es la región en donde se practica y se entiende en el país. En el 2023 se recibió el aporte de nuestros aliados para la realización de la versión 23-24 con una participación de 4 equipos.

Estas transmisiones comenzaron en noviembre desde el estadio Edgar Rentería. Hasta llegar a enero del 2024 en el que se realizaron los play-off cuyos juegos se disputaron en las ciudades de Barranquilla y Montería.





TELECARIBE REGION

Se presentaron convocatorias para la consecución del concurso de proyectos encaminados a los temas de región desde diferentes tópicos, una de estas convocatorias corresponde a la 0021 con la que se consiguió Contenidos audiovisuales que enriquezca la programación; la cual, se orienta en general, a satisfacer las necesidades educativas y culturales de la audiencia y aquella en la que sean contenidos de origen regional, orientada al desarrollo social y cultural de la respectiva comunidad.



Informe de Gestión • 2023







Por otro lado, se gestionaron y se obtuvieron recursos destinados a Fomentar la producción de contenidos multiplataforma para los operadores públicos regionales de televisión.

La convocatoria 023 adjudicó recursos a proyectos que permitieron estas nuevas herramientas de llegar a las comunidades sobre todo público joven a través de las nuevas tecnologías con productos renovados



Informe de Gestión • 2023

6. Procesos de Programación y emisión

Introducción

El área de programación y emisión es la dependencia que se encarga de coordinar, revisar, ajustar y emitir la parrilla de contenidos. Además, maneja la custodia y el almacenamiento de los archivos audiovisuales que se considera el patrimonio histórico del canal Telecaribe.

Lo construido en el año 2022 en la parrilla de programación del canal nos permitió buscar otro enfoque en el 2023, sin dejar atrás todo lo que empezamos durante esta gestión.

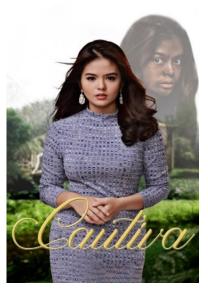
La implementación de nuevos contenidos, buscar satisfacer públicos de interés por medio de la segmentación de franjas, incremento del Rating del canal y cumplir con todas las obligaciones de pautas y producciones contratadas, son los grandes retos que tenemos para la vigencia del 2023.

6.1 Logros Alcanzados

Durante el periodo 2023 nuestro principal objetivo es construir una parrilla de programación con contenidos que impacten a nuestra audiencia y que sea atractivamente comercial. A continuación, resaltamos la gestión realizada:









Informe de Gestión • 2023

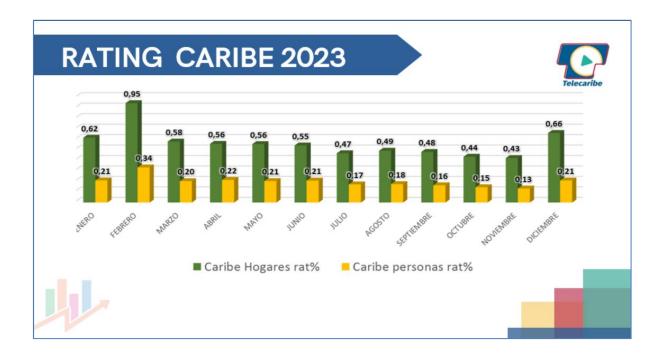
Contenidos producidos en el canal: Se logró emitir todos los contenidos producidos en el canal, estos contenidos no solo fomentan la cultura de la región caribe, sino que nos ayuda a mantener la razón de ser del canal Telecaribe.

Nuevos Contenidos por Licencias de Uso, se logró realizar la contratación de uso de licencias de obras audiovisuales, que fomenten el interés al televidente para estar conectado al canal y que estos se puedan comercializar.

Uno de esos contenidos fueron, la serie juvenil Cautiva y la serie Música Maestro.

6.2 Rating

Gracias a nuestras transmisiones en Carnavales (febrero) y las transmisiones de la iniciativa de El País de la Belleza (diciembre) pudimos evidenciar unos picos altos en nuestra audiencia caribe hogares en el 2023.



6.3 Nominaciones y premios

En el año 2023 pudimos concursar en premiaciones como los Premios TAL con nuestros documentales "Voces, Memorias de un Conflicto" y "Mujer de Muchas Lunas", nuestro programa "Nuestras Mañanas" fue nominado a programa de variedad regional favorito en los Premios Chip TV y el canal Telecaribe fue nominado a mejor canal de televisión regional con presencia digital del año.



Informe de Gestión • 2023





6.4 Redes

Al finalizar el 2023 logramos terminar el año 312.000 seguidores en Instagram con 1.330.703 cuentas alcanzadas, lo que significa un aumento de más del 13,2% en el último semestre del año.



En conclusión, los resultados obtenidos durante este período reflejan un notable avance en nuestros objetivos de gestión. La dedicación y el compromiso de nuestro equipo han sido fundamentales para alcanzar estos logros destacados. Mirando hacia el futuro, confiamos en que nuestras estrategias continuarán dando frutos aún más prometedores en el año 2024. Estamos comprometidos a seguir mejorando y superando las expectativas, consolidando así nuestro camino hacia el éxito, nuestra meta para el 2024 el rating del canal y el alcance de sus redes sociales aumente un 30% y poder consolidarnos como uno de los canales públicos más vistos del país.

Informe de Gestión • 2023

7. PROCESO DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN

Objetivo: Mantener operativo el canal en todos los procesos de licenciamientos, comunicaciones a nivel de internet y redes internas, así como la operatividad de los equipos tanto de las áreas misionales como las áreas de apoyo a nivel de hardware y software y velar por la disponibilidad y crecimiento de las multiplataformas y las estrategias de crecimiento de las redes

Logros:

Renovación tecnológica con la actualización del leasing con Bancolombia

Actualizaciones de las plataformas de Office 365 en los temas de productividad

Renovación del soporte del software de Gestión Documental AZ DIGITAL y el ERP FOMPLUS los cuales son fundamentales para los diferentes flujos de trabajo

Renovación y Actualización de los sistemas de seguridad perimetral (Firewall y endpoint) para tener blindados nuestros sistemas de información ante los permanentes ataques de virus Rasomware

Renovación y actualización de las multiplataformas del canal (Pagina web, apps para Android y Apple) y redes sociales, en las cuales hemos venido teniendo un crecimiento importante

INFORME MEDIOS DIGITALES

7.1 Página web

En el año 2023 tuvimos un crecimiento del 131% en las sesiones que en cifras represente 499.101 sesiones activas durante esta vigencia en el sitio web con respecto al año anterior, esto se debe principalmente a las publicaciones y a las transmisiones que el canal genera durante el año, en usuarios nos representan 262.062 usuarios únicos que en crecimiento con respecto al 2022 nos representa un 83%, nuestra principal fuente de tráfico hacia la página fue a través de Google que nos generaron interacciones de 396.120 usuarios y esa fuente de tráfico con respecto al año anterior nos representó un crecimiento allí mismo del 182%.

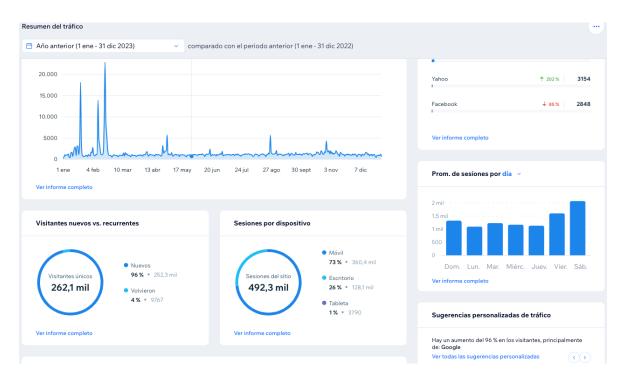
Ahora, de los 262.062 usuarios únicos tuvimos un tráfico de 252.300 usuarios nuevos que con respecto al total nos representa un crecimiento de usuarios nuevos del 96%, también con respecto a la vigencia anterior.

La principal fuente por la cual vieron nuestra señal fue a través de móviles que fueron 360.377 lo cual equivale a un 73%, el segundo dispositivo a través de la cual vieron nuestra señal fue a través de equipos de escritorio o computadores con 128.091 usuario lo cual equivale a un 26% del tráfico total, en este ítem se tuvo un crecimiento con respecto al periodo anterior del 86%.

También es importante anotar que los días de la semana que más tráfico se generó en promedio son los días viernes, sábados y domingos, para soportar estas cifras están las estadísticas de la página web y la plataforma.



Informe de Gestión • 2023



7.2 Redes Sociales

Instagram

El comportamiento de esta red para la vigencia 2023 fue muy efectivo porque se tuvo un crecimiento considerable en seguidores cerrando la vigencia en más de 313.000 seguidores orgánicos cerrando la vigencia con un crecimiento de 13.9% que equivalieron a 38.000 nuevos seguidores orgánicos, y además, se implementaron estrategias de publicación e interacción que nos permito que el engagement creciera considerablemente, estratégicamente le apuntamos más a Instagram que a las demás redes, es así como aumento las frecuencias de publicaciones y las cifras que esta audiencia nos generó con la estrategia aplicada son las siguientes:





Informe de Gestión • 2023



En el comportamiento con respecto a los demás canales regionales, también logramos tener un mejor posicionamiento y acercarnos al 1er lugar, que es una de las metas que se tienen para la vigencia 2024, para l vigencia 2023 el canal logro escalar al 2º lugar después de estar de 5º

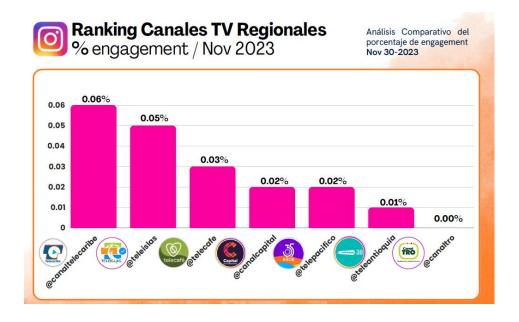


Para la vigencia 2023, una de las grandes metas logradas y superadas fue el de tener el mejor engagement de todos los canales regionales, cosa que se logró, y cerramos con el 0.06% quedando de 1os.

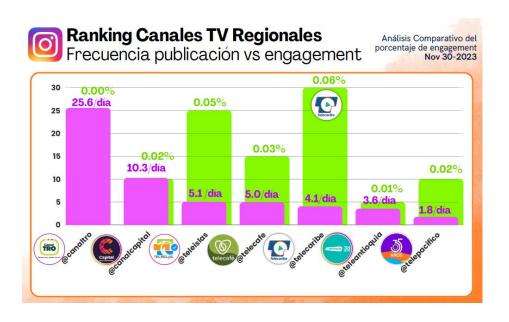




Informe de Gestión • 2023



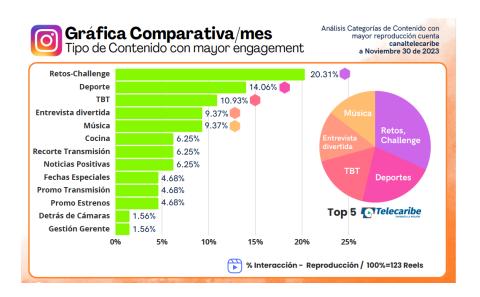
Otro de los logros importantes para el 2023 fue incrementar la frecuencia de publicación, al aumentar esa frecuencia nos permitió crecer en el engagement, si bien es cierto logramos crecer hasta un promedio de 4.1 publicaciones por día que no éramos los que más hiciéramos, si fuimos los más efectivos con esas 4 .1 y lograr el crecimiento significativo en el engagement que era el fin que se buscaba.





Informe de Gestión • 2023

Los contenidos publicados y que nos generan mayor engagement fueron los siguientes:



Para las transmisiones las otras redes fueron fundamentales para lograr un mayor alcance de l aparte de multiplataforma, es así como un Youtube también logramos fidelizar bastantes usuarios y llegar a los 4120, esto después de un inconveniente que se tuvo por un hackeo que hicieron a la cuenta que se tenía, peor logramos posicionarnos nuevamente



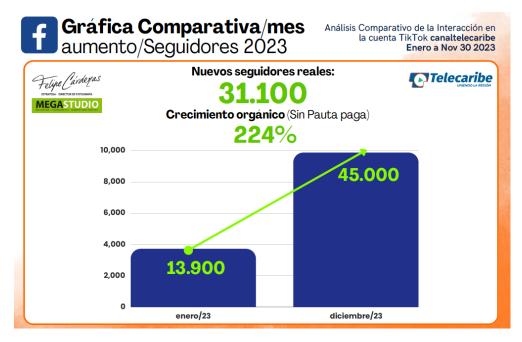


Informe de Gestión • 2023

En tiktok a pesar de ser una nueva red, solamente hasta el 20'23 empezamos a generar contenidos para ella logrando un crecimiento en usuarios que nos llevó hasta los 9872 usuarios, logrando tener un incremento del 180 % que representen 6348 nuevos usuarios.



La otra red donde crecimos considerablemente fue Facebook, donde logramos llegar a los 31.100 usuarios que porcentualmente representa un 224% de crecimiento frente a la vigencia anterior, aunque aquí también se generan contenidos la mayor parte de esa red la utilizamos para la interacción con los usuarios en las diferentes transmisiones que géneros en los vivos de los eventos





Informe de Gestión • 2023

Ahora para la red X anterior Twitter, logramos también un crecimiento organizo importante, donde logramos un 31.2 % con respecto a la vigencia anterior lo que nos representó 59.500 nuevos usuarios



Con respecto a los demás canales regionales seguimos creciendo y pasamos del 4º lugar al 3º





Informe de Gestión • 2023

8. PROCESO DE TRANSMISIÓN

La División de Ingeniería es la responsable del proceso de transmisión en el que se ejecutan las actividades necesarias para entregar el contenido audiovisual a los usuarios del servicio de Televisión.

Dentro de los objetivos del proceso destacamos los siguientes:

- Garantizar la difusión de la señal de televisión alrededor de la región caribe.
- Mantener en óptimas condiciones el funcionamiento de los equipos y la red de transmisión mediante rutinas de mantenimiento.
- Brindar soporte técnico para la emisión de producciones en directos, pregrabados y encampo.
- Velar por la disponibilidad de la calidad de la señal al aire

Durante la vigencia 2023, la división de ingeniería le ha apostado al fortalecimiento tecnológico y de infraestructura toda vez que encontramos el canal con un alto grado de obsolescencia, en los diferentes subsistemas como son emisión, producción, postproducción y contribución, con equipos con más de 8 años de uso.

8.1 FORTALECIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA TÉCNOLOGICA DEL CANAL

Fortalecimiento de los 4 estudios que posee el canal a nivel de sonido, luces con todos sus elementos a nivel de paneles con luces frías y luces vega, monitoreo, mejora del sonido los masters con microfonearía digital y elementos adicionales, elementos fundamentales y herramientas de monitoreo para ingeniería de producción, equipos de reportearía con sus kits de luces, lentes, herramientas satelitales de comunicación entre otros. Recurso Actualización y renovación de equipos para la unidad móvil principal el cual contiene entre otras cosas, nuevo sistema de replay, nuevo sistema de producción (switche de producción) nueva consola de sonido con sus stake box, microfonearía para eventos, sistema completo de intercom, 5 cadenas de cámaras completas con sus accesorios y lentes, entre otras cosas. Recurso FUTIC inversión de \$ 5.233.000.000

















Informe de Gestión • 2023







8.2 Renovación de licenciamientos, soportes y equipos para el centro de emisión que se encontraba en estado crítico

Se adquirieron dos servidores para mejorar el almacenamiento y la operación del centro de emisión gracias a los recursos recibidos por FUTIC, se aseguro que la operación del canal cuente con el respaldo suficiente para procesar y almacenar los contenidos que a diario se emiten por la señal principal.

8.3 Mantenimiento de transmisores análogos

Se realizaron cuatro (4) rutinas. En los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, con una satisfacción de la señal al aire de un 98%. Y el estado actual de las estaciones es el siguiente



| E | STACIÓN | MUNICIPIO | Potencia video (W) |
|---|----------------|-------------------------|--------------------------|
| 1 | Cerro Kennedy | Santa Marta | 8.000 |
| 2 | Alguacil | Pueblo Bello | 8.600 |
| 6 | Jurisdicciones | Ábrego | 2.000 |
| 5 | El Socorro | Ciénaga de Oro | 2.000 |
| 4 | La Pita | El Carmen de Bolívar | 620 |
| 3 | La Popa | Cartagena | 630 |
| 7 | San Marcos | San Marcos | 21 |
| 8 | Toluviejo | Toluviejo | 30 |

8.4 Oportunidades para el 2024

- Continuar con el fortalecimiento de los equipos para el funcionamiento óptimo del canal, queremos siempre estar a la vanguardia con la tecnología.
- Gestionar recursos para la compra de equipos requeridos para fortalecer el centro de emisión, estudios y master,
 ante los entes de financiamiento del estado.



CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN DEL CARIBE LTDA Informe de Gestión • 2023



Informe de Gestión • 2023

PLAN DE DESARROLLO 2021 - 2023

Nuestro Plan de Desarrollo 2021 – 2023 "TELECARIBE: Un Canal Para Todos", aprobado por la Junta Administradora Regional – JAR, en sesión del 4 de junio de 2021, mediante Acta No. 288, cuenta con una estructura programática definida en líneas estratégicas, objetivos específicos, indicadores de resultado y producto, metas definidas de forma consciente, aterrizadas, retadoras y alcanzables. Dicha estructura es el resultado de un trabajo en equipo comprometido y apasionado con su labor que busca garantizar la permanencia y sostenibilidad del canal en el tiempo, fortaleciendo las particularidades que hacen fuerte al Canal, pero también reorientar los procesos que deben ser repensados para ofrecer un mejor servicio.

La planeación estratégica del canal fue el sueño de un Telecaribe 2021 – 2023, del que todos hicimos parte, pero, de manera muy especial, aquellos que han sido testigos del crecimiento del canal, aquellos que han ayudado a construir un canal para todos, que merece y requiere la Región Caribe, aquellos que han estado en esta casa por más de 20 y 25 años atestiguando y acompañando su crecimiento. Lo más extraordinario de este ejercicio de planeación fue haber escuchado a todas estas personas: realizadores, camarógrafos, productores, presentadores, personas y/o clientes que de alguna u otra forma mantienen un vínculo con la organización, con la finalidad de establecer relaciones entre lo que Telecaribe pretende marcar como el rumbo en el desarrollo institucional y lo que la ciudadanía espera de este. Sabíamos que todos ellos tenían mucho que contarnos así que el ejercicio de haberlos hecho partícipes fue tan enriquecedor como valioso para lo que nos planteamos para el trienio 2021 – 2023.

Fue así como junto a todas estas personas y en un ejercicio de co-creación y coparticipación logramos definir las líneas estratégicas conformadas por objetivos y estrategias que nos permitirán seguir cumpliendo esa promesa de llegar a nuestras audiencias con contenido educativo, cultural, incluyente y diverso, con la excelencia de nuestro equipo de trabajo y con nuestro compromiso con este territorio.

"Telecaribe Un Canal Para Todos", se constituyó en el derrotero para el desarrollo institucional y estratégico del Canal Regional Telecaribe. Es una apuesta de futuro, que busca fortalecer las particularidades que hacen fuerte al Canal, pero también reorientar los procesos que deben ser repensados para ofrecer un mejor servicio. La situación en la que se desarrolló este plan constituyo un reto para todo el equipo de la organización. Enfrentamos los retos de los cambios producto de una pandemia, pero también el estar a la altura de una ciudadanía que exige cambios y que quiere unatelevisión pública más democrática y pluralista.

El plan de Desarrollo 2021 – 2023 "TELECARIBE: Un Canal Para Todos", ha definido dos grandescomponentes que representan su horizonte institucional y estratégico, en el cual se integran las acciones a corto, mediano y largo plazo que se implementarán de manera articulada para alcanzar el logro de los objetivos planteados.



Informe de Gestión • 2023

1. CORRESPONDENCIA Y ARCHIVO

1.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 4. Desarrollo institucional: Correspondencia y Archivo

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|-------------|--|--|--|---|--------------|
| item | Objetivo | Meta | mulcador | Actividades Desarronada | Cumplimiento |
| | Revisar y definir con el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo las políticas degestión documental con el fin de actualizarlas. | Políticas de Gestión Documental actualizadas en un 100% para elmes de diciembre del 2021. | % Políticas de Gestión documental actualizadas. | Políticas de gestión Documental actualizadas y aprobadas por el Comité de Gestión y Desempeño mediante resoluciónNo.14 del 17 de enero de 2022 | 100% |
| | Retomar todos los asuntos relacionados con el archivo y la gestión documental en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo con el fin de dar cumplimientoa la norma. | 100% de los Temas tratados en relación con la gestión Documental en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo para el año 2023. | % de temas gestión documental tratados en Comité Institucional de Desarrollo Administrativo. | Procedimiento e instructivos de Archivo y Correspondencia, actualizados en un 100%, instrumentos archivísticos elaborados. TRD actualizada, aprobada mediante Resolución171 de 18/05/22 | 100% |
| | Elaborar el Diagnóstico Integral del Archivopara la optimización del archivo físico y tecnológico. | Diagnóstico Integral del Archivo elaborado en un 100% para el mes de diciembre del 2021. | % de diagnóstico Integral de Archivo elaborado. | Diagnóstico de Gestión Documental elaborado, incluido comoanexo del PGD, pendiente para aprobación por el Comité de Gestión y Desempeño | 100% |
| ESTRATÉGICO | Establecer y definir los planes de Archivo y el PGD con las políticas para el Proceso deGestión Documental. | Elaboración en un 100% del Plan Institucional de Archivos y aprobado por el comité institucional de Desarrollo Admitido. | % de elaboración de Plan Institucional de Archivos y aprobado por el comité institucional de Desarrollo Admitido | PINAR incluido en las actividades para elaborar del PGD | 0% |
| | Actualizar el programa de Gestión Documental con el fin de dar cumplimiento ala ley general de archivos. | Programa de Gestión Documental actualizado en un 100% para el año 2022. | % del Plan de Gestión Documental - PGD Actualizado. | PGD elaborado pendiente aprobación del Comité de Gestióny Desempeño | 100% |



| DOCUMENTAL | Renombrar las resoluciones y cargar las comunicaciones en las carpetas de consecutivo de AZ Digital con el fin de darcumplimento al acuerdo 060 del 30 de octubre de 2001. | o 2022. consecutivo de AZ Digital. comunicaciones oficiales crea | los años 2021y 2022, consecutivos de dos y cargadosen las carpetas de A-Z Digital |
|------------|--|--|---|
|------------|--|--|---|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|------|---|---|---|---|--------------|
| | , | | | | Cumplimiento |
| | Mantener la elaboración y publicación del Cuadro de Clasificación Documental CCD. | Mantener la elaboración y publicación del Cuadro de Clasificación Documental CCD en un 100%. | % de la elaboración y publicación del Cuadro de Clasificación Documental CCD. | Cuadro de Clasificación Documental elaborado y actualizado, pendiente publicación. | 100% |
| | Actualizar las tablas de retención documental con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el lay General de Archivos. | Tablas de retención documental actualizadas en un 100% para el año 2022. | % de tablas de retención documental actualizadas. | Tablas de Retención Documental actualizadas | 100% |
| | Mantener actualizado el Inventarios delarchivo central en el Formato Único de Inventario Documental – FUID. | Inventarios del archivo central en el Formato Único de Inventario Documental - FUID actualizado enun 100%. **Media actualización Inventarios del archivo central en el Formato Único de Inventario Documental formato FUID formato FUID. **Inventarios sin actualizar, transferencias documental formato FUID | | 0% | |
| | Solicitar a las áreas dar cumplimiento al cronograma de transferencias con el fin de enviarlas al archivo central para su custodia. | Transferencias realizadas de los archivos de gestión en un 100% en el año 2023. | % de transferencias realizadasde los archivos de gestión. | Se envió cronograma de transferencias documentales a las diferentes áreas y se solicitó el cumplimiento para envío al Archivo Central | 100% |
| | Elaborar las Tablas de Valoración Documental con el fin de realizar la disposición final de documentos. | Tablas de Valoración Documental elaboradas en un 100% para el año 2023. | % de Tablas de Valoración Documental elaboradas. | Tablas de Valoración pendientes de elaboración, incluidas en las actividades del PGD. | 0% |
| | Elaborar el Sistema Integrado de Conservación con el fin de integrar los planes, programas, estrategias en un solodocumento. | Sistema Integrado de Conservación elaborado en un100% para el año 2022. | % de Sistema integrado de Conservación elaborado. | Sistema Integrado de conservación pendiente de elaboración, incluidas en las actividades del PGD | 0% |
| | Organizar los archivos físicos con el fin dedar cumplimiento a la ley 594 de 2000. | Archivos físicos organizados en un 100% para el año 2022. | % de archivos físicos organizados. | Archivos físicos organizados pendientes de elaboración,incluidas en las actividades del PGD | 0% |



| | | Mantener en un 100% la | | | |
|-------------|---|--|---|--|------|
| TECNOLÓGICO | Mantener preservación de documentos en soporte digital | preservación de documentos en soporte digital | % de preservación de documentos en soporte digital | Se va a realizar por series documentales | 100% |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------|---|--|---|---|----------------------|
| | Mantener la clasificación de la información y establecimiento de categorías de derechos y restricciones de acceso a los documentos electrónicos. | 100% de la clasificación de la información y establecimiento de categorías de derechos y restricciones de acceso a los documentos electrónicos. | % de clasificación de la información y establecimientode categorías de derechos y restricciones de acceso a los documentos electrónicos. | Existe un rol de usuarios y de contraseñas que permiten que la información pueda ser selectiva, y que de acuerdo con sus funciones puedan tener acceso. | 100% |
| | Mantener la parametrización de tablas de control de acceso. | Controlar en un 100% la parametrización de control de acceso. | % de la parametrización de tablas de control de acceso. | Realizado instructivo de Tablas de Control de Acceso | |
| | Mantener la Implementación de los requisitos de integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación ymetadatos de los documentos electrónicos de archivo en el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos. | Mantener en un 100% los requisitos de integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación y metadatos de los documentos electrónicos de archivo en el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos. | % de requisitos de integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación y metadatos de los documentos electrónicos de archivo en el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos. | El software cuenta con los elementos para mantener laintegridad de la información. | 100% |
| | Mantener los expedientes electrónicos a través de la parametrización. | Mantener en un 100% los expedientes electrónicos a travésde la parametrización. | % de expedientes electrónicos. Se mantienen parametrizados los expedientes electrónicos | | 100% |
| | Mantener los controles técnicos en los Sistemas de Información para restringir el acceso a los documentos en entorno electrónico. | Controles técnicos en un 100% los Sistemas de Información para restringir el acceso a los documentos en entorno electrónico. | % de controles técnicos en los Sistemas de Información para restringir el acceso a los documentos en entorno electrónico. | Elaboradas Tablas de Control de Acceso con el fin de restringir la información y el acceso de acuerdo a los perfilespara cada usuario. | 100% |



| CULTURAL | Establecer políticas ambientales para alinear la gestión documental con el fin de dar cumplimiento a la Política cero papeles. | Políticas ambientales establecidasen un 100% para el año 2021. | % de políticas ambientales establecidas. | Con el fin de dar cumplimiento a la Directiva Presidencial, en cuanto a política Cero Papel, en Telecaribe se imprime lo necesario y a través del Sistema AZ Digital se maneja el flujodocumental, partiendo de la recepción del documento, la radicación y la entrega de la comunicación mediante correo electrónico y digital, a todas las áreas, cumpliendo con el ciclo vital del documento. / se da cumplimiento en un 80% | 80% |
|----------|--|---|---|---|-----|
|----------|--|---|---|---|-----|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|------|---|---|--|--|--------------|
| | | | | | Cumplimiento |
| | | | | toda vez que mediante notificaciones y AZ Digital se realiza todo el proceso, en cuanto a las planillas de mensajería no seestá dando cumplimiento por que se registran las diligencias en planilla física, por necesidad de las áreas, para evitar manipulación y riesgos por la pandemia del COVID-19. | |
| | | | | | |
| | Actualizar el AZ Digital con los consecutivosy toda la información establecida en el acuerdo 060. | Actualizar en un 100% el AZ Digital con los consecutivos y todala información establecida en el acuerdo 060. | % de actualización de AZ Digitalcon los consecutivos. | Consecutivos de documentos oficiales actualizados en un100% | 100% |
| | Socializar los instrumentos archivísticos del Canal con el fin de capacitar al personal sobre las últimas disposiciones en materiasde archivo. | Capacitar al 100% de los funcionarios del área administrativa del canal para el año 2023. | % de los funcionarios del área administrativa del canal capacitados. | Socializadas las TRD, pendiente los demás instrumentos archivísticos elaborados. | 100% |



Informe de Gestión • 2023

2. COMERCIAL Y FINANCIERA

2.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

 Tabla 5. Desarrollo estratégico: Comercial y financiera

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---------------------------------------|--|---|--|--------------------------|----------------------|
| PLAN DE COMERCIALIZACIÓN INTEGRADO | Formular e implementar el Plan de Comercialización con el fin de que se obtengan los resultados deseados enla facturación del Canal. | Aumento de la facturación del canal regional Telecaribe en un 10% para el año 2023. | % de la facturación del canal regional Telecaribe aumentada. | | |
| | Formular e implementar un Plan de Mercadeo enfocado en el marketing | 100% del plan de mercadeo de Telecaribe, formulado e implementado para el año 2022. | % del plan de mercadeo de Telecaribe, formuladoe implementado. | | |
| PLAN DE MERCADEO INSTITUCIONAL | relectibe. | Renovar anualmente el plan de mercadeo de Telecaribe, de acuerdo con las estrategias establecidas cada año en un 100% para el año 2023. | % del plan de mercadeode Telecaribe renovado. | | |
| MARKETING DIGITAL | Implementar el marketing digital en el Canal Regional Telecaribe con el fin de ampliar el portafolio comercial yde aumentar las ventas de pautas en las redes sociales, página web y las demás plataformas del Canal. | 100% del marketing digital del canal regional Telecaribe implementado para el año 2023. | % del marketing digitaldel canal regional Telecaribe implementado. | | |



| PLAN DE CAPACITACIÓN | PLAN DE CAPACITACIÓN COMPETITIVO | Formular e implementar un plan de Capacitación dirigido a los funcionarios y Contratistas de la División Comercial y Financiera con el fin de tener un personal competitivo y que se encuentren a lavanguardia del entorno. | Aumento de las Capacitaciones para los funcionarios y Contratista del Canal Telecaribeen un 5% para el año 2023. | % de capacitaciones para los funcionarios y Contratista del Canal Telecaribe aumentada. | Durante el año 2022, se programaron y se realizaron unas series de capacitaciones para los funcionarios y contratista de la división, con el fin de actualizarlos en las herramientas del sistema de información que ellos trabajan adiario, esto permite que ellos manejaran la herramienta de una mejor manera y que los procesos se llevaran a cabo en cadena, para poder dar cumplimiento a los requerimientos | 80% |
|-------------------------|--|--|---|--|--|-----|
|-------------------------|--|--|---|--|--|-----|



| ĺt | em | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|------------------------------|---|--|---|--|---|--------------|
| | | - | | | | Cumplimiento |
| | PLAN DE CAPACITACIÓNDE ATENCIÓN AL CLIENTE | Formular e implementar un plan de Capacitación de atención al cliente interno y externo del canal dirigido a los funcionarios y Contratistas de la División Comercial y Financiera con el fin de que mejore la atención hacialos clientes y comercializadoras del equipo comercial del Canal Regional Telecaribe. | Aumento de las Capacitaciones de atención al cliente para los funcionarios y Contratista del Canal Telecaribe en un 5% parael año 2023. | % de capacitaciones de atención al cliente para los funcionarios y Contratista del Canal Telecaribe aumentada. | Aunque, este plan de capacitación de atencion al cliente, este a cargo de la oficina de Talento humano a través de la firma de RM CORCHO , se realizaron una serie de charlas con el personal de comercialización que apoya en la actividades diarias encaminadas a la atencion hacia las comercializadoras y vendedores y demás estrategias que conllevan a un acercamiento constantes con ellas y al apoyo que necesitan para poder obtener unas ventas mayores , otra actividad realizada por la administración fue mantener la contratación de la coordinadora comercial , lo cual logro de quese canalizara la información a través de ella y así las comercializadoras y vendedores , tenían la información relacionada con lo comercial oportunamente , lo cual obtuvo un aumento en la satisfacción al cliente por parte | 50% |
| RECUPERAR Y OI CARTERA DE | | Recuperar y optimizar la Cartera del Canal Regional Telecaribe con el finde disminuir la rotación en comparación con los años 2019 - 2020. | Mantener una recuperación dela cartera en ≤ 60 días para el año 2023. | # días para la recuperación de la cartera. | Seguimiento constante a la cartera corriente delos clientes que solicitan servicios con el canal, con apoyo de las comercializadoras y vendedoras en los cobros respectivos, generación de incentivos para las comercializadoras y vendedores con el fin de que los cobros sea más agiles, se asignó de un abogado par las cuentas de difícil cobro y cartera jurídica . | 40% |



| POLÍTICAS | POLÍTICAS COMERCIALES | Formular e implementar Políticas comerciales robustas, encaminadasal beneficio de la comercialización del Canal Telecaribe. | Disminución de los reembolsos y devoluciones que se presentan en las negociacionescomerciales con los clientes en un 10% para el año 2022. | % de reembolsos y devoluciones presentados en las negociaciones comerciales con los clientes. | Seguimiento constante a las cotizaciones solicitadas, por los clientes, aclarando cualquier duda que se pudo haber presentadodurante la negociación. Este mecanismo permitió de que los clientes pudieran tomar una decisión más precisa. Para el año 2022, fueron escasos las situaciones de devolución de algun servicio ya pactado. | 80% |
|-----------|--------------------------|--|--|--|--|-----|
|-----------|--------------------------|--|--|--|--|-----|



| Íte | em | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|--|---|--|--|---|---|------|
| | POLÍTICA DEL MANEJO PRESUPUESTALY FINANCIERO | Establecer e implementar una Política del Manejo Presupuestal yFinanciero del Canal, con el fin de obtener una mayor eficiencia en elmanejo de los recursos. | Aumento de la efectividad del manejo presupuestal del canal Telecaribe en un 5% para el año 2023. | % de efectividad en el manejo presupuestal del canal Telecaribe aumentado. | | |
| | POLÍTICA DE INVERSIÓN | Establecer e implementar una Política de Inversión en el canal regional Telecaribe, con el fin de obtener un mayor resultado en lasinversiones que se realizan. | Aumento de la efectividad en las inversiones del canal Telecaribe en un 10% para el año 2023. | % de efectividad en las inversiones del Canal Telecaribe aumentada. | | |
| PRESUPUES COMERCIALIZACIÓN | | Formular e implementar un esquemade presupuesto de comercialización y ventas de los servicios que ofrece al Canal Telecaribe con el fin de medir y cuantificar los resultados comerciales. | 100% del esquema de presupuesto de comercialización y ventas del Canal Telecaribe implementadopara el año 2023. | % del esquema de presupuesto de comercialización yventas del Canal Telecaribe implementado. | | |
| Sistema de información parael Canal | | Implementar un nuevo Sistema de Información para el Canal Telecaribe,con el fin de solventar las necesidades operativas, comerciales,financieras y administrativas. | Disminución del reprocesamiento de la información del Canal Telecaribe en un 10% para elaño 2023. | % de reprocesamientode la información del Canal Telecaribe disminuido. | Aunque, se han realizado actualizaciones y capacitaciones en torno al sistema de información FOMPLUS coordinado desde el área de tecnología , aun el módulo de Tesorería y presupuesto , continua con inconvenientes en su interfase , es decir los recibos de caja , no afectan en el presupuesto. Actualmente la administración aún no ha determinado, la implementación de un nuevo sistema, es decir aun continuamos con el mismo. | 20% |



Informe de Gestión • 2023

3. CONTROL INTERNO

3.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 6. Desarrollo institucional: Control Interno

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--------------------------------------|---|---|---|---|--|
| | | Aumentó a un 85% el desempeño institucional en la medición del Estado del Sistema de Control Interno del Canal Telecaribe para el 2023. | % de desempeño institucional en la medición del Estado del Sistema de Control Interno del Canal Telecaribe aumentado | SEGUIMIENTO CUARTO TRIMESTRE DE 2022: Los resultados de medición del índice de Control Interno MECI de la vigencia 2021, que se realizaron en el mes de marzo del 2022, el resultado fue: 73.9%, acercándose a la meta para el2023 de aumentar el 85% | Se cumplió en un 100% porque el incremento del resultado con respecto al anterior fue de 23%, para llegar al 85% faltarían 11,1% para el 2023. |
| | Mejorar los resultados del | Aumento de por lo menos 3%del componente ambiente de control para el 2023. | % de implementación y funcionamiento del componente ambiente de control según de los lineamientos del MIPG | En los resultados del indicé de Medición de Desempeño MECI 2021: 74,9, con respecto al año anterior (2020) el resultado fue de 59,4 se incrementó en un 15,5 es decir el aumento porcentual fue de 26,6%. | Se cumplió en un 100% porque el incremento del resultado con respecto al anterior fue de 26,6%. la meta del 3% se surperó |
| SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL | desempeño institucional en la medición del Estado del Sistema de Control Interno parael fortalecimiento | Aumento de por lo menos 3%del componente evaluación de riesgo para el 2023. | % de implementación y funcionamiento del componente evaluación de riesgos según de los lineamientos del MIPG | En los resultados del índice de Medición de Desempeño MECI 2021: 68,4, con respecto al año anterior (2020) el resultado fue de 60,0, se incrementó en un 8,4 es decir el aumento porcentual fue de 14%. | Se cumplió en un 100% porque el incremento del resultado con respecto al anterior fue de 14%, la meta del 3% se superó |



| CANAL TELECARIBE | organizacional del Canal Telecaribe | Aumento de por lo menos 3%del componente actividades de control para el 2023. | % de implementación y funcionamiento del componente actividades de control según de los lineamientos del MIPG | En los resultados del índice de Medición de Desempeño MECI 2021: 71,6, conrespecto al año anterior (2020) el resultado fue de 56,4, se incrementó en un 15,2 es decir el aumento porcentual fue de 26,9%. | Se cumplió en un 100% porque el incremento del resultado con respecto al anterior fue de 26,9%, la |
|---------------------|--|---|--|---|---|
|---------------------|--|---|--|---|---|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------|----------|--|--|--|--|
| | | | | | meta del 3% se superó. |
| | | Aumento de por lo menos 3% del componente información y comunicación para el 2023. | % de implementación y funcionamiento del componente información y comunicación según de los lineamientos del MIPG | En los resultados del índice de Medición de Desempeño MECI 2021: 76,9, con respecto al año anterior (2020) el resultado fue de 68,2, se incrementó en un 8,7, es decir el aumento porcentual fue de 12,7%. | Se cumplió en un 100% porque el incremento del resultado con respecto al anterior fue de 12,7%, la meta del 3% se superó. |
| | | Aumento de por lo menos 3%del componente de monitoreopara el 2023. | % de implementación y funcionamiento del componente monitoreo según de los lineamientos del MIPG | En los resultados del Indice de Medición de Desempeño MECI 2021: 71,2, conrespecto al año anterior (2020) el resultado fue de 47,6, se incrementó en un 23,6 es decir el aumento porcentual fue de 49,5%. | Se cumplió en un 100% porque el incremento del resultado con respecto al anterior fue de 49,5%, la meta del 3% se superó. |





4. INGENIERÍA

4.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 7. Desarrollo estratégico: Ingeniería

| | | | | Trono estrategico. Ingl | | % de |
|------------------------|---------|---|--|---|---|--------------|
| Ít | tem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | |
| | | | | | | Cumplimiento |
| PATRIMONIO AUDIOVISUAL | | Digitalizar el patrimonio audiovisual de Telecaribe en forma centralizada conel fin de mantener su conservación en el tiempo. | 100% del patrimonio audiovisual de Telecaribe digitalizado para su conservación para en el año 2023. | % del patrimonio audiovisual de Telecaribe digitalizado para su conservación. | En la vigencia anterior se hicieron adecuaciones civiles para adecuación de la disposición del material, del archivo audiovisualdel Canal, en el transcurso de la vigencia 2022 no se ha establecido un rubro específico para el proceso de digitalización. | 10% |
| CENTRO DE EMISIÓN | | Actualizar la tecnología del Centro de Emisión del canal regional Telecaribe para que opere de forma confiable y con mejor calidad de señal para su distribución multiplataforma. | 97% de la tecnología del Centro de Emisión del canal regional Telecaribe actualizado para el año 2023. | % de la tecnología del Centro de Emisión del canal regional Telecaribe actualizado. | Se hizo proceso de contratación para el sistema de codificación yse puso en marcha el sistema de codificación. | 80% |
| | ESTUDIO | Actualizar los sistemas de producción de canal Telecaribe con el fin de mantenerse competitivos en el ambiente Regional, | 80% de los sistemas de producción del Canal Regional Telecaribe actualizados para el año 2023. | % de los sistemasde producción delcanal regional Telecaribe actualizados. | Adquisición e instalación de máster control, cámaras PTZ, panelde operación remora y controlador de cámara para estudio. | 80% |
| PRODUCCIÓN | САМРО | Aumentar su capacidad de producción para la prestación de servicios propios y externos. | 100% de la capacidad de producción de Telecaribe aumentada para el año 2023. | % de la capacidadde producción de Telecaribe aumentada. | Adquisición de cámaras de reportería 4K para campo, kits inalámbricos y equipos de televisión para operatividad de servicios desde las unidades móviles | 80% |



| POSTPRODUCCIÓN | Actualizar los sistemas de postproducción de canal Telecaribe con el fin de mantenerse competitivos en el ambiente Regional, Nacional e Internacional. | 100% de los sistemas de postproducción del canal regional Telecaribe actualizados para el año 2023. | % de los sistemasde postproduccióndel canal Regional Telecaribe actualizados. | Puesta en marcha de 3 salas de edición para funcionamiento de los sistemas de postproducción y optimización de flujo de trabajo. | 80% |
|----------------|--|---|---|--|-----|
|----------------|--|---|---|--|-----|



| Ítem | | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---------------------------------|-------------|--|---|--|---|----------------------|
| | | Aumentar la capacidad de postproducción para la realización de los nuevos contenidos audiovisuales. | Aumento de la capacidad de postproducción del canal Telecaribe a un 100%para el año 2023. | % de la capacidadde postproducciónde Telecaribe aumentada. | | NA |
| | CUBRIMIENTO | Aumentar el cubrimiento dela señal de la plataforma TDT en los municipios sin cobertura de la Región Caribe | Aumento del cubrimiento de la señal de la plataformaTDT en los municipios sin cobertura de la Región Caribe a un 33% para el año 2023. | % de cubrimiento dela señal de la plataforma TDT en los municipios sin cobertura de la Región Caribe aumentada. | Se instaló la estación del municipio de San Marcos, Sucre yGuaranda. | 70% |
| PLATAFORMATDT DVB T2 | PENETRACIÓN | Incrementar la penetración de la señal TDT para una mayor recepción de la señal digital gratuita por la población del Caribe Colombiano | Incremento de la penetración en la plataforma TDT en la Región Caribe a un 75% para el año 2023. | % de la penetración en la plataforma TDT en la Región Caribe incrementada. | | NA |
| DISTRIBUCIÓN MULTIPLATAFORMA | | Fortalecer la distribución enla plataforma de internet y la multipantalla que permitala masificación y crecimiento hacia las nuevas generaciones | Incremento del consumo de los contenidos de la distribución multiplataforma, en el ámbito regional, nacional e internacional al 100% para el año 2023. | % de consumo de los contenidos de la distribución multiplataforma incrementada. | Durante el transcurso de la vigencia 2022, se adquirió un sistemade contribución de contenidos multiplataformas con transmisión 4G, IP de contribución. | 100% |





5. PLANEACIÓN

5.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 8. Desarrollo estratégico: Planeación

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|---|---|--|---|---|--------------|
| | • | | | | Cumplimiento |
| | Fortalecer las unidades de servicios y negocios con nuevosservicios que puedan incrementar la participación de esta unidad del negocio dentro del portafolio de | Plan de desarrollo de Negocio para unidades de negocio formulado en un 100% para el año 2021. | % del plan de desarrollode Negocio para unidades de negocio formulado | Se exploraron dos unidades de negocio referente aTelecaribe tic y prestación de servicios TVWS | 100% |
| PORTAFOLIO DESERVICIOS | servicios del canal Telecaribe. | Plan de desarrollo de Negociopara unidades de negocio evaluado en un 100% para el año 2021. | % del plan de desarrollode Negocio para unidades de negocio evaluado | Estos dos proyectos constituyen la base para consolidar una nueva unidad de negocios que permita generar nuevosrecursos con la realización de alianzas estratégicas con proveedores TIC | 100% |
| ESTRUCTURA Y PLANTADE PERSONAL | Fortalecer las operaciones del canal con las áreas y procesos requeridos con el fin de afrontarla convergencia tecnológica en un mercado digital y global. | 100% de la planta y estructura de personal del canal Telecaribe actualizada para el año 2023. | % de la planta y estructura del canal Telecaribe actualizada | Se solicito acompañamiento al departamento administrativo de la función pública mediante un oficio | 50% |
| ALIANZAS ESTRATÉGICAS | Aumentar las alianzas con proveedores y aliados con el finde desarrollar nuevas unidadesde negocios en el Canal Telecaribe. | 6 alianzas diseñadas y puestas en marcha en el canal regional Telecaribe para el año 2021. | # de alianzas diseñadasy puestas en marcha enel canal regional Telecaribe | | |
| ADOPCIÓN DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS PARA PLATAFORMAS OTT | Actualizar los estándares de producción del canal Telecaribe para producir y prestar serviciosa terceros con la calidad exigidaen los mercados internacionales. | 100% de los manuales de producción del canal Telecaribe actualizados con los estándares internacionales de producción de contenido para el año 2022. | % de los manuales de producción del canal Telecaribe actualizados | Se realizaron reuniones buscando actualizar los manualesde producción a estándares internacionales para poder colocar nuestros productos internacionales | 50% |



| INFRAESTRUCTURA | Telecaribe con el fin de disminuir energi costos directos con lageneración regiona | % de sistemas de gías limpias en el canal al Telecaribe en un 40% para el año 2023. | ional | |
|-----------------|--|---|-------|--|
|-----------------|--|---|-------|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|--|---|--|---|---|--------------|
| | | | | | Cumplimiento |
| ACTUALIZACIÓN DEL OBJETO SOCIAL DE LAENTIDAD | Actualizar el objeto social del canal Telecaribe para incluir nuevos elementos del mercadoque la empresa pueda prestar. | Aumento de la cobertura de productos y servicios que puede ofrecer el canal Telecaribe como empresa Tics en un 30% para el año 2023. | % de la cobertura de productos y servicios que ofrece el canal Telecaribe como empresa Tics aumentado | | |
| PLAN INTEGRAL DE PRODUCCIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y EMISIÓN | Aumentar el volumen de comercialización de productos y servicios de la explotación comercial de la plataforma de diálogo colaborativa y modelos de negocios Tics. | Formulación de un plan de mercadeo en el canal regional Telecaribe en un 100% para el año 2021. | % del plan de mercadeodel canal Telecaribe formulado | | |
| PLAN PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Planificar el proceso de transformación digital del Canal Telecaribe | Formulación de un plan de transformación digital en el canal regional Telecaribe en un100% para el año 2021. | % del plan de transformación digital del canal Telecaribe formulado | | |
| | Formular e implementar el Plande | Formulación de un plan de mantenimiento por parte del área de Planeación en el canal regional Telecaribe en un 100%para el año 2023. | % del plan de mantenimiento del canal Telecaribe formulado | Se realizaron mantenimientos durante la vigencia, pero se requiere formular un plan de mantenimiento de mediano y largo plazo para mantener las instalaciones del canal en óptimas condiciones | 50% |
| PLAN DE MANTENIMIENTO | Mantenimiento en el canal Regional Telecaribe | Ejecución del plan de mantenimiento por parte de secretaria general en el canal regional Telecaribe en un 100% para el año 2023. | % del plan de mantenimiento del canal Telecaribe ejecutado | | |



Tabla 9. Desarrollo institucional: Planeación - Gestión de Información Estadística

| | Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------------------------------------|---------------------------|---|---|---|--|----------------------|
| | | Incorporar al SIG del canal las estadísticas producidas por el sistema de Estadísticas Nacionales | Utilizar el 100% SEN para la formulación, de planes programas y proyectos del Canal regional | Planes, Programas y proyectos construidos conestadísticas del SEN | Consulta de la herramienta estadística paraformular los proyectos de la entidad | 100% |
| | | Establecer Objetivos de Desarrollo sostenible en todoslos planes de la entidad | Formular objetivos de desarrollo sostenible para el 100% de los planes, programas y proyectos | Planes, Programas y proyectos construidos con objetivos 100% de desarrollosostenible. | Se han establecidos los objetivos de desarrollo sostenible en cada uno de los planes, programas y proyectos que se han venido desarrollando en la entidad | 100% |
| | | | | | Se tuvo la participación de funcionarios y contratistas, productores, talentos de la región, Universidades, entidades socias y ciudadanía en general, en la construcción del plan de desarrollo2021 – 2023 | |
| GESTIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA | Planeación Estadística | Incorporar la participación de los grupos de valor y usuarios internos en la construcción de nuestros planes instituciones | Convocar al 100% de los grupos de valor y usuarios internos caracterizados en laoperación del mapa de procesos del Canal | Mayor participación de los grupos de valor y usuarios internos en la construcción delos planes institucionales | Se ha venido fomentado interna y externamente la participación de personas que tienen un vínculo conel canal y/o personas interesadas en construir un canal para todos, que merece y requiere la Región Caribe | 100% |
| GESTIÓN DI | | | | | Se han realizado mesas de trabajo para acopiar e identificar las necesidades de nuestros grupos de valor y usuarios internos | |
| | | Contar con un sistema estadístico de información quepermita una buena toma de decisiones. | Mejorar el desempeño de la entidad en la ejecución del 100% de sus planes y la prestación de sus servicios | Establecimiento de líneas base para impactar a las variables de desarrollo del Canal | Se han realizado diagnósticos de la actividad estadística con los siguientes elementos: Entorno institucional, Recursos, Indicadores SGC, Sistemasde Información, y Grupos de Valor | 100% |





| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|------|---|--|---|---|------|
| | Contar con un sistema estadístico de información quepermita una buena toma de decisiones. | Incorpora el 100% del diagnóstico de capacidad estadística en el plan estratégico institucional. | Establecimiento de líneas base para impactar a las variables de desarrollo del Canal | Se incorporo el diagnóstico de capacidad estadística en el plan estratégico institucional | 100% |
| | Identificar las necesidades de información de los grupos de interés para suministrar información estadística | Inclusión en el plan estratégico del 100% de laslíneas de acción para la generación, procesamiento,reporte o difusión de información estadística. | Aumentar la información estadística que se le suministra a la ciudadanía | Se incluyo en el plan de desarrollo 2021 – 2023, las líneas de acción para la generación, procesamiento,reporte o difusión de información estadística. | 100% |
| | Fortalecimiento de los sistemasde información con consultas estadísticas de la operación del negocio | Aumento de un 50% de consultas gerenciales en el sistema de información del canal. | Líneas de acción para el mejoramiento continuo de las estadísticas y los registros administrativos incluidas en el plan estratégico | Se han venido desarrollando estrategias para articular las líneas de acción con el plan estratégico,para el mejoramiento continuo de las estadísticas y los registros administrativos, | 100% |
| | Evitar la pérdida de información asegurar el acceso a la información de manera segura yoportuna | Establecimiento de 1 políticade seguridad digital y procesamiento y difusión de la información. | Documentar los procesos de seguridad de la información del sistema de información del canal | Se está utilizando | 100% |
| | Definición de Batería de indicadores que soporte la tomade decisiones | Consulta gerencial en línea que permita monitorear diariamente las operaciones | Tablero de comando | La Oficina de Planeación coordina y centraliza los indicadores o estadísticas relevantes para la tomade decisiones. | 100% |
| | Documentación del proceso de gestión del conocimiento para el Sistema Integrado de gestión del canal | | Definición de lecciones aprendidas, solución de problemas, consolidación de información de intereses de | Se está utilizando | 100% |



| | Levantamiento de procedimientos, instructivos, guías y formatos | las operaciones del canal | |
|--|---|---------------------------|--|
| | galas y lorritatos | | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------|---|---|--|--|----------------------|
| | Documentación de los procesosy de los métodos para obtener información estadística de los mismos | Levantamiento 100% de procedimientos, instructivos, guías y formatos | Actualización del 100% de la documentación del Sistema integrado de gestión | Estructuración de manuales de funciones que contemplan desde la Oficina de Planeación funciones relacionadas con la generación, procesamiento, reporte o difusión de informaciónestadística. | 100% |
| | Adopción de políticas para eluso, manejo y difusión de información estadística de la Entidad | Desarrollo de políticas y lineamientos para el desarrollo de los Sistemas deestadísticas del Canal Regional | Actas del Comité de Desarrollo y Gestión sobre eluso y difusión de la información Estadística del SIG | Se está utilizando | 100% |
| | Actualización y modernizaciónde la Estructura y Planta de personal del Canal regional | Estudio y actualización de la estructura y planta de Personal | Estructura y Planta Aprobada | Se está utilizando | 100% |
| | Mantener el espacio físico necesario para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística. | Mantener en un 100% el espacio físico necesario para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística. | % del espacio físico mantenido | Se ha dispuesto el espacio físico necesario para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística | 100% |
| | Mantener el hardware y software suficiente para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística. | Mantener en un 100% el hardware y software suficiente para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística. | % del hardware y software mantenido | Se ha dispuesto del hardware y software suficientepara la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística | 100% |
| | Disponer del recurso financiero suficiente para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística. | Asignar los recursos financieros suficientes para lageneración, procesamiento, análisis y difusión de información estadística. | Recursos financieros asignados | Se han dispuesto recursos financieros suficientespara la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística. | 100% |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|------|---|--|--|--|--------------|
| | | | | | Cumplimiento |
| | Mantener el inventario de información estadística | Mantener el 100% del inventario de información estadística | % del inventario de información estadística mantenido | Se cuenta con el inventario de información estadística: Operaciones estadísticas, Registrosadministrativos e Indicadores con su línea base | 100% |
| | Establecer un sistema de costeoque permita cuantificar la producción de información estadística | Definir una partida presupuestal para financiar eldesarrollo de los sistemas estadísticos del Canal Regional | Interfaz estadística en operación | Se está utilizando | 100% |
| | Mantener las herramientas de procesamiento de datos para generar información estadística, adicionales a las hojas de cálculo. | Mantener en un 100% las herramientas de procesamiento de datos para generar información estadística, adicionales a las hojas de cálculo. | % de las herramientas de procesamiento de datos mantenidas | Se dispone de herramientas de procesamiento dedatos para generar información estadística, adicionales a las hojas de cálculo. | 100% |
| | Mantener los mecanismos tecnológicos tales como servicios web, FTP o SDMX para la difusión y transferenciade información estadística. | Mantener en un 100% los mecanismos tecnológicos tales como servicios web, FTP o SDMX para la difusión y transferencia de información estadística. | % de los mecanismos tecnológicos mantenidos | Se siguen implementando mecanismos tecnológicos tales como servicios web, FTP oSDMX para la difusión y transferencia de información estadística. | 100% |
| | Adopción de políticas para eluso, manejo y difusión de información estadística de la Entidad | Desarrollo de políticas y lineamientos para el desarrollo de los Sistemas deestadísticas del Canal Regional | Actas del Comité de Desarrollo y Gestión sobre eluso y difusión de la información Estadística del SIG | Se está utilizando | 100% |



| Ít | tem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|----|-----|--|--|--|---|--------------|
| | | | | | | Cumplimiento |
| | | Mantener las estrategias y acciones establecidas para el fortalecimiento de la seguridad digital. | Mantener en un 100% las estrategias y acciones establecidas para el fortalecimiento de la seguridad digital. | % de las estrategias yacciones mantenidas | Se han establecido estrategias y lleva a cabo acciones para el fortalecimiento de la seguridad digital. | 100% |
| | | Mantener la realización de diagnósticos para el fortalecimiento o uso estadísticode registros administrativos misionales. | Mantener en un 100% la realización de diagnósticos para el fortalecimiento o uso estadístico de registros administrativos misionales. | % de los diagnósticos realizados | Se realizo el diagnóstico para el fortalecimiento ouso estadístico de registros administrativos misionales. | 100% |
| | | Mantener la elaboración y ejecución de los planes de mejoramiento para el fortalecimiento de registros administrativos misionales. | Mantener en un 100% la elaboración y ejecución de los planes de mejoramiento para el fortalecimiento de registros administrativos misionales. | % de los planes de mejoramiento elaborados y ejecutados | Se está utilizando | 100% |
| | | Mantener la documentación delos registros administrativos misionales mediante ficha técnica, Guía de recolección y Diccionario de base de datos. | Mantener en un 100% la documentación de los registros administrativos misionales mediante ficha técnica, Guía de recolección yDiccionario de base de datos. | % de los registros administrativos misionales documentados | Se han documentado los registros administrativos misionales mediante ficha técnica, Guía de recolección y Diccionario de base de datos. | 100% |
| | | Mantener las reglas de validación para la recolección delos datos de sus registros administrativos misionales. | Mantener en un 100% las reglas de validación para la recolección de los datos de sus registros administrativos misionales. | % de las reglas de validación mantenidas | Se han mantenido las reglas de validación para la recolección de los datos de sus registros administrativos misionales. | 100% |



| FORTALECIMIENTODE REGISTROS ADMINISTRATIVOS | Mantener los procesos de anonimización en las bases de datos (de Registros administrativos y operaciones estadísticas) que contiene información sensible de las unidades de observación. | Mantener en un 100% los procesos de anonimización en las bases de datos (de Registros administrativos y operaciones estadísticas) quecontiene información sensible de las unidades de observación. | % de los procesos de anonimización en las basesde datos mantenidos | Se han desarrolla procesos de anonimización en lasbases de datos (de Registros administrativos y operaciones estadísticas) que contiene información sensible de las unidades de observación. | 100% |
|---|--|--|--|---|------|
|---|--|--|--|---|------|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------|---|---|--|---|-------------------|
| | Mantener consolidada en las bases de datos, la información registrada en los registros administrativos. | Mantener consolidada en las bases de datos, la información registrada en losregistros administrativos en un 100% | % de la información registrada en los registros administrativos consolidadosen las bases de datos | Se consolido en unas bases de datos, lainformación registrada en los registros administrativos. | 100% |
| | Mantener el uso de gestores de bases de datos para almacenar la información que se genera enlos registros administrativos. | Mantener en un 100% el uso de gestores de bases de datos para almacenar la información que se genera en los registros administrativos. | % de los gestores de basesde datos mantenidos | Se han venido implementados gestores de basesde datos para almacenar la información que se genera en los registros administrativos. | 100% |
| | Diseñar nuevos registros administrativos, a partir de las necesidades de información identificadas. | Diseñar nuevos registros administrativos, para solventar en un 100% las necesidades de información identificadas. | % de las necesidades de información identificadas solventada | Se está utilizando | 100% |
| | Definición de líneas de acciónque fortalezcan el proceso estadístico del Canal | Establecer líneas de acción con los lineamientos establecidos por el SEN parael manejo de estadísticas en nuestros planes institucionales | Adopción de políticas y lineamientos para las estadísticas del canal | Se está utilizando | 100% |
| | Definición de líneas de acciónque fortalezcan el proceso estadístico del Canal | Establecer líneas de acción con los lineamientos establecidos por el SEN parael manejo de estadísticas en nuestros planes institucionales | Adopción de políticas y lineamientos para las estadísticas del canal | Se está utilizando | 100% |



| CALID <i>A</i> ESTADÍSTIO | | Establecer líneas de acción con los lineamientos establecidos por el SEN parael manejo de estadísticas en nuestros planes institucionales | Adopción de políticas y lineamientos para las estadísticas del canal | Se está utilizando | 100% |
|------------------------------|--|---|--|--------------------|------|
|------------------------------|--|---|--|--------------------|------|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|------|--|---|--|---|------|
| | Definición de líneas de acciónque fortalezcan el proceso estadístico del Canal | Establecer líneas de acción con los lineamientos establecidos por el SEN parael manejo de estadísticas en nuestros planes institucionales | Adopción de políticas y lineamientos para las estadísticas del canal | Se está utilizando | 100% |
| | Definición de líneas de acciónque fortalezcan el proceso estadístico del Canal | Establecer instrumentos de recolección de información estadística para la elaboración de los planes institucionales | Adopción de políticas y lineamientos para las estadísticas del canal | Se está utilizando | 100% |
| | Definición de líneas de acciónque fortalezcan el proceso estadístico del Canal | Establecer instrumentos de recolección de información estadística para la elaboración de los planes institucionales | Adopción de políticas y lineamientos para las estadísticas del canal | Se está utilizando | 100% |
| | Mantener la implementación de procedimientos de seguridad dela información | Mantener en un 100% la implementación de procedimientos de seguridadde la información | % de los procedimientos de seguridad de la información mantenidos | Se ha implementado procedimientos de seguridadde la información. Backus de la información crítica del sistema de información. | 100% |
| | Mantener actualizados los riesgos de la seguridad de la información mediante procesosde mejora continua | Mantener actualizados en un 100% los riesgos de la seguridad de la información mediante procesos de mejoracontinua | % de los riesgos de la seguridad de la informaciónactualizados | Se han actualizado los riesgos de la seguridad de la información mediante procesos de mejora continua Mapas de riesgos, políticas de seguridad de la información | 100% |



| | Mantener los procedimientosque incluyen actividades de control en la recolección y transmisión de datos. | Mantener en un 100% los procedimientos que incluyen actividades de control en la recolección y transmisión de datos. | % de los procedimientos mantenidos | Se cuenta con un sistema de gestión de Calidad con fichas de recolección de información estadísticapara calcular los indicadores de cada uno de los procesos que conforman el mapa de procesos del Canal regional. | 100% |
|--|--|--|---------------------------------------|---|------|
|--|--|--|---------------------------------------|---|------|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------|--|--|---|---|----------------------|
| | Mantener la documentación delos indicadores en fichas técnicas | Mantener en un 100% la documentación de los indicadores en fichas técnicas | % de la documentación de los indicadores mantenidos en fichas técnicas | Se documentan los indicadores en fichas técnicas que contienen como mínimo los siguientes aspectos: Objetivo, Definición, Variables, Fuente dedatos, Fórmula de cálculo. Desagregación geográfica o temática y Periodicidad. | 100% |
| | Mantener la documentación de los registros administrativos misionales (más relevantes) en fichas técnicas | Mantener en un 100% la documentación de los registros administrativos misionales (más relevantes)en fichas técnicas | % de la documentación de los registros administrativos misionales mantenidos en fichas técnicas | Se documentan los registros administrativos misionales (más relevantes) en fichas técnicas quecontienen: Objetivo, Marco normativo, Variables, Unidad de observación y Método de recolección | 100% |
| | Mantener la documentación de las operaciones estadísticas en documentos metodológicos o fichas técnicas | Mantener en un 100% la documentación de las operaciones estadísticas en documentos metodológicos o fichas técnicas | % de la documentación de las operaciones estadísticas mantenidos en documentos metodológicos o fichas técnicas | Se documentan las operaciones estadísticas en documentos metodológicos o fichas técnicas con los siguientes elementos mínimos: Objetivo, Marco normativo, Variables, Unidad de observación, Método de recolección, Principales resultados, Desagregación de los resultados (A nivel geográficoy temático), Periodicidad de recolección y difusión, y Análisis de resultados | 100% |
| | Mantener la difunde de la información estadística en la página web | Mantener en un 100% la difunde de la información estadística en la página web | % de la información estadística difundida en lapágina web | Se difunde información estadística en la página webdel canal, como Indicadores o resultados agregados, Indicadores ODS, Fichas técnicas de indicadores, Fichas técnicas o documentos metodológicos de operaciones estadísticas, Series de tiempo y Resultados con desagregación geográfica o temática | 100% |



| | Mantener a disposición de los grupos de valor la informaciónen la página web | Mantener a disposición de los grupos de valor la información en la página web en un 100% | % de la información mantenida a disposición delos grupos de valor | Se coloca a disposición de los grupos de valor mediante publicaciones en la página web, las basesde datos de los registros administrativos, las bases de datos operaciones estadísticas y las bases de datos anonimizadas (aquellas que contienen información sensible de las unidades de observación) | 100% |
|--|--|--|---|--|------|
|--|--|--|---|--|------|



| Ítem Objetivo | | Meta Indicador | | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---------------|--|--|--|---|----------------------|
| | Mantener la estrategia actual de rendición de cuentas | Mantener en una 100% las estrategias actuales de rendición de cuentas | % de la estrategia derendición de cuentas mantenidas | En la rendición de cuentas se incluyen acciones y/o estrategias de difusión de información estadística y datos abiertos de acuerdo con las necesidades identificadas en los grupos de valor | 100% |
| | Mantener el Esquema de Publicación de Información de la entidad incluye las fechas para la publicación de indicadores y resultados de operaciones estadísticas. | Mantener en un 100% el esquema de Publicación de Información de la entidad incluye las fechas para la publicación de indicadores y resultados de operaciones estadísticas. | % del esquema de Publicación de Información dela entidad mantenido | Se incluye en el esquema de Publicación deInformación de la entidad, las fechas para lapublicación de indicadores y resultados de operaciones estadísticas. | 100% |
| | Mantener el cumplimiento de los cronogramas de difusión de información estadística | Mantener en un 100% el cumplimiento de los cronogramas de difusión de información estadística | % del cumplimiento de los cronogramas de difusión de información estadística | Se cumple los cronogramas de difusión de información estadística (Estadísticas agregadas oindicadores) definidos en el esquema de publicación de datos. | 100% |
| | Identificar las necesidades de información de los grupos de interés para suministrar información estadística | Establecer 100% reportes estadísticos para el uso de losgrupos de interés del canal | Aumentar la información estadística que se le suministra a la ciudadanía | Se está utilizando | 100% |



Tabla 10. Desarrollo institucional: Planeación - Plan Anticorrupción

| | Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--------------------|-------------|--|---|---|--|----------------------|
| | | Establecer los controles para mitigar los riesgos de corrupciónen la gestión de las operacionesdel Canal | Actualizar los controles 100% y establecer las actividades para mitigar los riesgos de mayores impactos en las operaciones del canal una vez al año | Actas de reunión del comité de desarrollo Administrativo | Se creó el comité institucional de DesarrolloAdministrativo Dentro de los temas que se trataron en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, la entidad tiene en cuenta el mapa de riesgos de corrupción | 100% |
| IÓN | PLANEACIÓN | Mitigar los riesgos asociados a las operaciones del Canal | Actualizar los controles 100% y establecer las actividades para mitigar los riesgos de mayores impactos en las operaciones del canal una vez al año | Mapa de riesgo publicado, Informe de seguimiento al Mapa de riesgo | Se cuenta con Mapas de riesgo por cada procesoactualizado de la vigencia Dentro de los componentes de política incluidos en el Plan de Acción Anual, la entidad tiene en cuenta el mapade riesgos de corrupción | 100% |
| PLAN ANTICORUPCIÓN | | Fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción yla efectividad del control de la gestión pública. | Mantener actualizada la información de la entidad 100% enel sitio de consulta de la ciudadanía Página Web. | Publicación página dela entidad planes, informes de gestión plan anticorrupción, etc. | Se pública en el sitio web oficial del canal, en la secciónde Transparencia y acceso a información, el plan anticorrupción y de servicio al ciudadano junto con el informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Se cumple con lo establecido en la ley 1474 de 2011, artículos 73 y 74, Enlace de transparencia de la páginaweb www.telecaribe.co | 100% |
| | PUBLICACIÓN | Fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción yla efectividad del control de la gestión pública. | Mantener actualizada la información de la entidad 100% enel sitio de consulta de la ciudadanía Página Web. | Publicación página dela entidad planes, informes de gestión plan anticorrupción, etc. | Dentro de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano que se publican en el sitio web oficial de la entidad, se encuentra el mapa de riesgos decorrupción y las medidas para mitigarlos | 100% |



| | | | | Se cumple con lo establecido en la ley 1474 de 2011, artículos 73 y 74, Enlace de transparencia de la páginaweb www.telecaribe.co | |
|--|--|--|---|--|------|
| CONSTRUCCIÓN MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN | Fortalecer los controles de mitigación incorporados en el mapa de riesgo del canal para evitar que se materialicen riesgosde corrupción | Identificar, valorar y mitigar los riesgos de corrupción dentro de la entidad 100%, para reducir el impacto dentro de las operacionesdel Canal. | Plan Anticorrupción aprobado y publicado anualmente | Se realiza con la participación del equipo directivo y de funcionarios del canal, nunca se ha convocado a las veedurías o ciudadanía para la construcción de este plananticorrupción | 100% |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|--|---|--|---|---|--------------|
| | - | | | | Cumplimiento |
| SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN | Conocer el estado de las acciones tomadas para mitigar estos riesgos establecer políticas para evitar su materialización | Definición de controles y políticas por parte del comité de Desarrollo y gestión para mitigar el impacto yla probabilidad de que se materialicen los riesgos de corrupción al interior del Canal. | Informes de seguimiento | Se realiza seguimiento continuo al Mapa de Riesgos de Corrupción en el tiempo prudente establecido La oficina de control interno y la oficina de planeaciónrealizan seguimiento de las accione | 100% |
| INTEGRIDAD | Evitar la destitución por parte delos organismos de control de directivos o empleados de la planta | Establecer los controles y realizar el 100% de seguimientos a los riesgos de corrupción de la entidad | Sanciones encontrarde directivos y/o Empleados | No se han presenta actos de corrupción en ninguna desus formas No existe sanción por parte de un ente de control sobreun funcionario al respecto | 100% |
| | Conocer el estado de las acciones tomadas para mitigar estos riesgos establecer políticas para evitar su materialización | Definición de controles y políticas por parte del comité de Desarrollo y gestión para mitigar el impacto yla probabilidad de que se materialicen los riesgos de corrupción al interior del Canal. | Informes de seguimiento | Se realiza seguimiento y control al mapa de riesgos de corrupción y las medidas para mitigarlos La oficina de control interno y la oficina de planeaciónhan realizado los seguimientos en cada una de las vigencias | 100% |
| | Evitar sanciones por parte de los entes de control por el incumplimiento de normas aplicables a la entidad | Actualización y publicación oportuna de los mapas de riesgo en el enlace de transparencia delcanal. | Publicación página dela entidad planes, informes de gestión plan anticorrupción, etc. | Se realiza seguimiento constante al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano por parte de los encargadosdel proceso y en los tiempos establecidos: La oficina de planeación ha realizado la actualización delPlan anticorrupción en las últimas vigencias | 100% |



| SEGUIMIENTO AL PLAN ANTICORRUPCIÓN | Establecer recomendaciones para la mejora continua de la atención de los riesgos y al ciudadano frente a las operaciones realizadaspor el Canal regional | Incorporar políticas, controles, herramientas que ayuden a mitigary facilitar el control sobre las situaciones de riesgo y la atención a la ciudadanía. | Informes de seguimiento | Del seguimiento realizado surgieron acciones de mejoraal Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano Anualmente se actualizan las acciones y los controlespara mejorar la mitigación de los riesgos de la entidad | 100% |
|--|--|---|----------------------------|---|------|
|--|--|---|----------------------------|---|------|



6. PRODUCCIÓN

6.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 11. Desarrollo estratégico: Producción

| | | | i II. Desarrono estrate | 5100111000001011 | |
|--|--|--|--|--------------------------|----------------------|
| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
| CALIDAD DE LA IMAGENDE LOS PRODUCTOS AUDIOVISUALES | Producción por encargo delos capítulos de las franjas Telecaribe "cultura", "Deportes", "Actual", "Ficción", "Concurso", "Región" aprobados en el plan de inversión por el MinTic, en la vigencia 2021 | Producir el Total de los capítulos aprobados con calidad del Plan de Inversión 2021 | Número de capítulos producidos / Total número de capítulos programados | | |
| | Fortalecimiento de contenidos que incluyan e integren a los diferentes grupos poblacionales. | Afianzar y generar contenidos con Enfoque diferencial. | Número de capítulos producidos con enfoque diferencial/ Total número de capítulos producidos | | |
| | Gestionar alianzas con otros canales o productoras de televisión. | Coproducciones de mayor proyección y menor costo | Número de alianzas y coproducciones | | |



|--|--|





7. PROGRAMACIÓN Y EMISIÓN

7.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 12. Desarrollo estratégico: Programación y Emisión

| Ítem | Ítem Objetivo Meta Indicador Actividades Desarrollada | | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento | |
|---|--|--|---|---|------|
| | Ofrecer programas con nuevos contenidos que ayuden al fortalecimiento dela cultura del caribe colombiano. | Aumento de un 5% de emisión en contenido nuevo para el fortalecimiento de la cultura, desarrollo económico y social de la región para el año 2023. | % de emisión de nuevos contenidos para el fortalecimiento de la cultura de la Región Caribe aumentada. | Durante la vigencia del 2022 se emitieron todos los contenidos producidos en el año 2021 y todas las adquisiciones por licencia de uso de obras audiovisuales contratadas durante el 2022. La parrilla de programación enfoco cada estreno de acuerdo con las diferentes eventualidades del año y se logró nutrir con estos nuevos contenidos, enfocados a cada departamento de la región, creativos y de gran interés para los diferentes públicos que tenemos en | 100% |
| CONTENIDO DE LA PROGRAMACIÓN DEL CANAL TELECARIBE | Enriquecer la parrilla de programación mediante nuevos contenidos con el finde aumentar el número de televidentes en el target de amas de casa, familiares, jóvenes y niños. | Aumento de un 10 % dela teleaudiencia para la franja familiar, ama de casa, jóvenes y niños para el año 2023. | % de teleaudiencia para las franjas familiar, ama de casa, jóvenes y niños aumentada. | Para aumentar la audiencia en la Franja familiar y amas de casas se estrenó la novela más vista en Latinoamérica avenida Brasil y el programa ¿quién tiene la Razón' con la Dra. Nancy Alvarez. Para la franja juvenil se emitieron los programas de Humor Caribe, Caribbean Music Live, Entre Grandes y Sabor Caribe Sabores de ensueño con Mario Espitia y en la franja infantil el gran estreno de los padrinos Magicos, Caribenautas , en Familia Jugando y Ganando, Wissper y Tip del raton. | 100% |
| REVISIÓN DE PAUTANO | Establecer tiempos de recepción de las pautas no regulares con el fin de mejorar los procesos internos. | 90% de pautas recibidasen el tiempo establecido para el año 2023. | % de pautas recibidas en el tiempo establecido semanalmente. | | |
| REGULAR - CALIDAD DE LAS PAUTAS (ESTÁNDARES DE CALIDAD TÉCNICOSDE CONTENIDOS) | Revisar la calidad del contenido de las pautas de acuerdo con los estándares técnicos establecidos. | 90% de pautas que cumplan con los estándares de calidad establecidos por el canal para el año 2023. | % de pautas que cumplen con los estándares de calidad establecidospor el canal. | Se hace revisión diaria de todos los contenidos y pautas que se programan para emitir en la pantalla, este filtro se realiza con 48 horas antes de la emisiónde las pautas, si la pauta no cumple con los estándares establecidos por el canal, se reporta para cambio y si el productor no realiza las modificaciones solicitadas. se opta por la No emisión de esta, todo esto para el cumplimiento de los estándares de calidad en las emisiones en la pantalla principal del | 100% |



| | | | | canal. | |
|--|---|---|---|---|------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| SOFTWARE DEL MÁSTER DE EMISIÓN Y PROGRAMACIÓN | Adquisición de un software y equipos que incrementen la resolución de video, sonido, gráficas, títulos y su posición en el encuadre con el fin de | Aumento de la calidad en resolución, audio y en los procesos de programación en las franjas, comerciales, autopromoción y | % de calidad en resolución, audio y en los procesos de programación en las franjas, | Se solicitó el cambio del computador de recepción de material, para mejorar el proceso de ingesta del contenido de la programación. Pero no fue adquirido durante el periodo del 2022, como jefe solicite al departamento de sistema la inclusión de nuevos equipos en la proyección del plan de inversión del 2023 y estos seran ultilizados para mejorar la recepción del material y la revisión de | 100% |
| | | | comerciales, | estos. | |



| | presentar una mejor calidadde imagen. | transmisiones en vivo aun 80% para el año | autopromoción y transmisiones en | | |
|--------------------------------|---|--|--|---|--|
| | Aumentar el número de seguidores en Redes Sociales, alcance, interacciones y compartidoscon el fin de generar integración de la Región Caribe. | Aumento del número de seguidores en Redes Sociales, alcance, interacciones y compartidos en un 20% para el año 2023. | % de seguidores en Redes Sociales, alcance, interacciones y compartidos aumentado. | | |
| REDES SOCIALES | Incrementar la creación de contenido de calidad para mantener la interacción con los seguidores. | Incremento de la creación de contenido decalidad en el canal Telecaribe en un 20% para el año 2023. | % incrementado de contenido de calidad en Canal regional Telecaribe. | | |
| RATING DEL CANAL TELECARIBE | Incrementar el porcentaje del Rating con el fin de convertir a Telecaribe en un canal comercialmente atractivo. | Incremento del rating en comparación de los años anteriores en un 2% parael año 2023. | % de rating incrementado. | Dentro de las nuevas mediciones que se han incorporado en el área de programación se encuentran las siguientes: 1) La medición del Rating se estáhaciendo diario, con programas específicos y horarios determinados. Detallando diariamente el comportamiento del Rating de estos programas 2) Semanalmente se está midiendo en un reporte como es el comportamiento del Rating del Canal Telecaribe en comparación con otros dos canales regionales y privados. | |



8. SECRETARIA GENERAL

8.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 13. Desarrollo institucional: Secretaria General - Atención al ciudadano

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|-------------------------------|--|---|---|--------------------------|----------------------|
| CARACTERIZACIÓN USUARIOS Y | Determinar por medio de encuestas la percepción del cliente o usuario con respecto alos trámites, procedimiento, productos y servicios que ofrece | Instrumento elaborado para medir la percepción del cliente para el año 2022. | # de instrumento elaborado para medir la percepción del cliente. | | |
| MEDICIÓN DE PERCEPCIÓN | Telecaribe con el fin de mejorar la calidad del servicio. | Calidad del servicio prestado en un 95% parael año 2023. | % de calidad del servicio prestado | | |
| | Mantener la recepción, trámites y resolver las quejas, sugerencias y reclamos que los ciudadanos formulen. | Atender en un 100% los trámites, quejas y sugerencias y reclamos que los usuarios formulen. | % de trámites, quejas ysugerencias y reclamosatendidas. | | |
| FORMALIDAD DE LA | Mantener la política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano incluidaen el Plan Estratégico Sectorial y en el Plan Estratégico Institucional. | Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano incluida en un 100% enel Plan Estratégico Sectorial y en el Plan Estratégico Institucional. | % de Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano incluida en el Plan Estratégico Sectorial y en el Plan Estratégico Institucional. | | |
| DEPENDENCIAO ÁREA | Incluir en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo si incluyen temas relacionados con Servicio al Ciudadano. | Incluir en un 100% los temas relacionados con servicio al ciudadano en el Comité de Transparencia Administrativa. | % de temas relajeados conservicio al ciudadano en el Comité de Transparencia Administrativa. | | |

Telecaribe

CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN DEL CARIBE LTDA

| PROCESOS | Mantener los procesos o procedimientos de servicio al ciudadano documentados e implementados (peticiones, quejas, reclamos y denuncias, trámites y servicios) con el fin de dar cumplimiento a la ley 1755 de 2015. | Mantener en un 100% los procesos o procedimientos de servicio al ciudadano documentados e implementados (peticiones, quejas, reclamos y denuncias, trámites y servicios). | % de los procesos o procedimientos de servicio al ciudadano documentados e implementados (peticiones, quejas, reclamos y denuncias, trámites y servicios). | |
|---|---|---|---|--|
| ATENCIÓN INCLUYENTE Y ACCESIBILIDAD | Implementar acciones que promuevan la atención incluyente y fácil accesibilidad. | Implementar en un 100% acciones que promuevan la atención incluyente y fácil accesibilidad. | % de acciones implementadasque promuevan la atención incluyente y fácil accesibilidad. | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|-------------------------------|--|---|--|--------------------------|----------------------|
| | Mantener el sistema de información para el registro ordenado y la gestión de peticiones, quejas, reclamos y denuncias. | Sistema de información para el registro ordenado y la gestión de peticiones, quejas, reclamos y denuncias actualizado en un 100%. | % de Sistema de información para el registro ordenado y la gestión de peticiones. quejas, reclamos y denuncias actualizado | | |
| | Mantener habilitado consulta en línea de bases de datos con información relevante parael ciudadano. | Disponibilidad de un 100% de consulta en línea de bases de datos con información relevante para el ciudadano. | % de consulta en línea de bases de datos con informaciónrelevante para el ciudadano. | | |
| SISTEMAS DE INFORMACIÓN | Mantener organizada la información, trámites y servicios a través de ventanillas únicas virtuales. | Mantener en un 100% la organización de información, trámites y servicios a través de ventanillas únicas virtuales. | % de organización de información, trámites y serviciosa través de ventanillas únicas virtuales. | | |
| PUBLICACIÓN DE INFORMACIÓN | Mantener publicada y actualizada la información en lugares visibles del Canal y de fácil acceso al ciudadano. | Información actualizada en un 100% en lugares visibles del Canal y de fácil acceso alciudadano. | % de información actualiza en lugares visibles del Canal y defácil acceso al ciudadano. | | |
| | Mantener los canales y/o espacios suficientes y adecuados para interactuar con ciudadanos, usuarios o grupos de interés. | Canales y/o espacios suficientes y adecuadospara interactuar con ciudadanos, usuarios o grupos de interés. | # de Canales y/o espacios suficientes y adecuados para interactuar con ciudadanos, usuarios o grupos de interés. | | |
| | Garantizar por lo menos durante 40 horas a la semana atención. | Garantizar por lo menos durante 40 horas a la semana atención. | # de horas semanales en atención. | | |
| | Implementar la carta de trato digno al usuario con el fin de darle cumplimiento a la ley. | C arte de trato digno al usuario implementada en un 100% para el año 2022. | % carta de trato digno al usuario implementada. | | |



|--|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--------------------------------------|--|---|--|---|----------------------|
| PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES | Mantener la protección de datos personalescon el fin de que no haya acceso no autorizado o fraudulento. | Protección de los datos personales en un100%. | % de protección de datos personales. | Implementado y aplicada la política de tratamiento de datos personales | 100% |
| | Mantener definido y publicado el reglamento interno para la gestión de las peticiones y quejas recibidas. | Mantener en un 100% definido y publicado el reglamento interno para la gestión de las peticiones y quejas recibidas. | % de reglamento interno para la gestión de las peticiones y quejas recibidas definido y publicado. | Publicado página web | 100% |
| | Mantener los mecanismos para hacer seguimiento a las peticiones, quejas, reclamosy denuncias. | Mecanismos de seguimiento a las peticiones, quejas, reclamos y denuncias en un 100%. | % de mecanismos de seguimiento a las peticiones, quejas, reclamos y denuncias. | Implementado | 100% |
| | Actualizar el reglamento de peticiones, quejas y | Reglamento de peticiones, quejas y reclamos actualizado en un 100% para el año 2023. | % reglamento de peticiones, quejas y reclamos actualizado | Actualizado para la vigencia 2022-2023 | 100% |
| | reclamos de acuerdo con el decreto 1166 de2016 con el fin de realizar una atención integral. | Implementar el reglamento de peticiones, quejas y reclamos en un 100% para el año 2023. | % del reglamento de peticiones, quejas y reclamos implementado. | Actualizado para la vigencia 2022-2023 | 100% |
| | Establecer mecanismos para recibir y tramitar las peticiones interpuestas en lenguas nativas o dialectos oficiales de Colombia, diferentes al español con el fin de realizar una atención integral al ciudadano. | Mecanismos para recibir y tramitar las peticiones interpuestas en lenguas nativas o dialectos oficiales de Colombia implementadosen un 100% para el año 2023. | % de mecanismos para recibir y tramitar las peticiones interpuestas en lenguas nativas o dialectos oficiales de Colombia implementado. | No es aplicado | |



| GESTIÓN DE PQRSD | Mantener mecanismos de prioridad a las peticiones relacionadas con n el reconocimiento de un derecho fundamental, peticiones presentadas por menores de edad,peticiones presentadas por periodistas. | Mecanismos de prioridad aplicados en un 100% a peticiones relacionadas con el reconocimiento de un derecho fundamental, peticiones presentadas por menores de edad,peticiones presentadas por periodistas. | % de mecanismos aplicados enlas peticiones relacionadas con el reconocimiento de un derecho fundamental, peticiones presentadas por menores de edad, peticiones presentadas por periodistas. | No es aplicado | |
|---------------------|--|--|--|----------------|--|
|---------------------|--|--|--|----------------|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------|--|--|--|---|----------------------|
| | Mantener en caso de desistimiento tácito deuna petición, la expedición de un acto administrativo a través del cual se decreta dicha situación. | Mantener en un 100% en caso de desistimiento tácito de una petición, la expedición de un acto administrativo a travésdel cual se decreta dicha situación. | % de en caso de desistimiento tácito de una petición, la expedición de un acto administrativo a través del cualse decreta dicha situación. | No se ha presentado para la vigencia 2022-2023 | |
| | Mantener la elaboración del informe de gestiónde PQRSD. | Mantener en un 100% la elaboración del informe de gestión de PQRSD de manera trimestral. | % de elaboración del informe de gestión de PQRSD. | Actualizado | 100% |
| | Mantener incluido es los informes de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias recomendaciones de la entidad sobre los trámites | peticiones, quejas, reclamos, sugerencias denuncias elementos como las recomendaciones de la entidad sobre los trámites y servicios con mayor número de quejas y reclamos, recomendaciones de los particulares dirigidas a | % de recomendaciones de la entidad sobre los trámites y servicios con mayor número de quejas y reclamos. % de Recomendaciones de los | | |
| | y servicios con mayor número de quejas y reclamos, recomendaciones de los particulares dirigidasa mejorar el servicio que preste la | | particulares dirigidas a mejorar el servicio que preste la entidad | | |
| | entidad, recomendaciones de los particulares dirigidasa incentivar la participación en la gestión pública, recomendaciones de los particulares dirigidas a racionalizar el empleo de los recursos disponibles. | incentivar la participación en la gestión pública, recomendaciones de los particulares dirigidas a racionalizar el empleo de los recursos disponibles. | % de recomendaciones de los particulares dirigidas a incentivar la participación en lagestión pública | | |
| | | | % de recomendaciones de los particulares dirigidas a racionalizar el empleo de los recursos disponibles | | |



| Mantener el cumplimiento de los términoslegales para responder las peticiones y consultas. | Cumplimiento de un 100% de los términoslegales para responder las peticiones y consultas | % de cumplimiento de los términos legales para responderlas peticiones y consultas | |
|--|---|--|--|
| Mantener el trámite a las peticiones anónimas. | Mantener en un 100% el trámite a las peticiones anónimas. | % de trámite de peticiones anónimas. | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|----------------------------------|---|--|--|--------------------------|----------------------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Mantener los mecanismos de evaluación periódica del desempeño de sus servidores entorno al servicio al ciudadano. | Mantener en un 100% los mecanismos de evaluación periódica del desempeño de sus servidores en torno al servicio al ciudadano. Desarrollar en un 100% el Plan Institucional de | % de mecanismos de evaluación periódica del desempeño de sus servidoresen torno al servicio al ciudadano. % de desarrollo del Plan | | |
| | Capacitación de la Vigilancia. | Capacitación de la Vigilancia. | Institucional de Capacitación de la Vigilancia. | | |
| BUENAS PRÁCTICAS | Mantener buenas prácticas de atención al ciudadano del canal. | Mantener en un 100% buenas prácticas de atención al ciudadano. | % de buenas prácticas mantenidas en atención alciudadano. | | |

Tabla 14. Desarrollo institucional: Secretaria General - Defensa Jurídica

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|------|---|---|---|---|----------------------|
| | Incrementar la cobertura del comité de conciliación en los distintos casos que se presenten contra el Canal con el finde que este participe en todos los procesos jurídicos en general. | 100% de los procesos jurídicosrevisados por el comité de conciliación para el año 2023. | % de actas levantadas por el comité de conciliación. | El comité de conciliación esta creadoen el canal TELECARIBE. | 0% |
| | Mantener vinculado al canal al secretario técnico. | Mantener vinculado al canal al secretario técnico. | Mantener vinculado al canal al secretario técnico. | El secretario técnico se encuentra vinculado al canal TELECARIBE, y es el profesional universitario Grado 16 | 100% |



| ACTUACIONES PREJUDICIALES | PLANEACIÓN | Mantener el reglamento y su aprobación mediante la resolución. | Mantener en un 100% actualizado el reglamento y su aprobación mediante la resolución. | % de reglamento y su aprobación mediante la resolución. | El comité y su reglamentación se encuentra creado mediante resolución. | 100% |
|------------------------------|------------|---|---|--|---|------|
| | | Elaborar ficha técnica para el estudiode casos con el fin de establecer un orden de los procesos. | Elaboración de una ficha técnica para el estudio de los casos para elaño 2022. | # de ficha técnica elaborada parael estudio de casos. | No se encuentra actualmente creadauna ficha técnica para la elaboración de estudios de casos. | 0% |



| Íte | m | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|-----|-----------|--|---|---|--|----------------------|
| | | | 100% de ficha técnica. implementadas en los casos para elaño 2023. | % de ficha técnicas implementadas en los casos. | No se han implementado | 0% |
| | | Garantizar que el Comité de Conciliación decide las solicitudes de conciliación en un plazo máximo de quince (15) días, contados a partir del momento en que reciben la solicitud deconciliación. | Garantizar en un 100% que el Comité de Conciliación decide las solicitudes de conciliación en un plazo máximo de quince (15) días,contados a partir del momento en que reciben la solicitud de conciliación. | % de solicitudes de conciliación atendidas en un plazo máximo de quince (15) días. | Para el año 2023 no se han presentado solicitudes de conciliación ante TELECARIBE. | |
| | | Elaboración de la ficha para el estudiode la acción de repetición. | Ficha elaborada para el estudio de acción de repetición para el año 2022. | # de ficha elaborada para el estudio de acción de repetición. | No existe la necesidad de estudio de acción de repetición para la presente vigencia. | |
| | | Garantizar que el secretario técnico elabora las actas de cada sesión del comité debidamente, suscrita por el presidente y el secretario que haya asistido, dentro de los cinco (5) días siguientes a la correspondiente sesión. | Garantizar en un 100% que el secretario técnico elabora las actas de cada sesión del comité debidamente, suscrita por el presidente y el secretario que haya asistido, dentro de los cinco (5) días siguientes a la correspondiente sesión. | % de actas elaboradas por el secretario técnico que haya asistido, dentro de los cinco (5) días siguientes a la correspondiente sesión. | No se han realizado actas de sesiones del comité de conciliación. | |
| | EJECUCIÓN | Estudiar los casos reiterados que se presenten con el fin de la toma de decisiones asertivas. | Estudiar los casos reiterados que se presenten. | # de estudios de casos reiterados presentados. | No se ha realizado estudio de casos,el índice de demandas ha sido bajo. | |



| SEGUIMIENTO V EVALUACIÓN | Continua. | | % de seguimiento y evaluación delos procesos. | Actualmente el seguimiento y evaluación de los procesos lo realizala firma De La Espriella Lawyers Enterprise. y se rinden informe sobrelos procesos jurídicos mensualmente. | 100% |
|-----------------------------|-----------|--|---|--|------|
|-----------------------------|-----------|--|---|--|------|



| Íte | m | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|---|-----------------------------|---|--|---|--|--------------|
| | <u> </u> | | | | | Cumplimiento |
| | EJECUCIÓN | Mantener las estrategias de defensa focalizadas en el impacto en el impactode los casos en términos de pretensiones y posibilidad de éxito. | Estrategias de defensas focalizadas en un 1005 en el impacto en el impacto de los casos en términos depretensiones y posibilidad de éxito. | % de estrategias de defensa focalizadas en el impacto en el impacto de los casos en términosde pretensiones y posibilidad de éxito. | Dentro de los informes de los procesos, se realiza evaluación jurídica de cada caso en particular. | 100% |
| DEFENSA JUDICIAL | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Mantener el sistema de información actualizado con los procesos activos enlos que participa. | Mantener en un 100% el sistema de información actualizado con los procesos activos en los que participa. | % del sistema de información actualizado con los procesos activos en los que participa. | Se encuentra actualizado | 100% |
| CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS Y CONCILIACIONES | EJECUCIÓN | Mantener el pago oportuno de las sentencias y conciliaciones durante los10 meses siguientes a la ejecutoria. | Cumplir en un 100% con el pago oportuno las sentencias y conciliaciones durante los 10 mesessiguientes a la ejecutoria. | % de cumplimiento de pagos oportunos de las sentencias y conciliaciones durante los 10 meses siguientes a la ejecutoria. | No se ha presentado casos para pagos este 2022-2023 | |
| | | Mantener la constitución del comité de conciliación en la instancia administrativa que actúa como sede deestudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico. | Mantener en un 100% la constitucióndel comité de conciliación en la instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico. | % de la constitución del comité de conciliación en la instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico. | Se encuentra creado el comité y actualizada la política del daño antijuridico para la vigencia 2022- 2023 | 100% |
| PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO | PLANEACIÓN | Mantener la política de prevención del daño antijurídico aprobada tanto por el Comité, como por la ANDJE mediante acta, implementando para la vigencia 2021 el plan de acción. | Política de prevención del daño antijurídico aprobada tanto por el Comité, como por la ANDJE mediante acta, implementando parala vigencia 2021 el plan de acción mantenida en un 100%. | % de política de prevención del daño antijurídico aprobada tanto por el Comité, como por la ANDJEmediante acta mantenida. | Aprobada | 100% |



Tabla 15. Desarrollo institucional: Secretaria General - Participación ciudadana

| Ítem | | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|--|--|--|---|-----------------------------|----------------------|
| CONDICIONES INSTITUCIONALES IDÓNEAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA | REALIZAR EL DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DELA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA ENTIDAD | Realizar el diagnóstico del estado actual de la participación ciudadana en la entidad conel fin de fortalecer las actividades en los procesos. | Realizar un diagnóstico sobre el estado actual de la participación ciudadana. | Diagnóstico realizado y socializado del estado actual dela participación ciudadana. | | |
| | | Conformar y capacitar un equipo de trabajo (que cuente con personal de áreas misionales y de apoyo a la gestión) que lidere el proceso de planeación de la participación | Capacitar en un 100% al equipode trabajo que lidere el proceso de planeación de la participación. | % de equipo capacitado en el liderazgo del proceso de planeación de la participación. | | |
| | | Identificar en conjunto con las áreas misionales y de apoyo a la gestión, las metas y actividades que cada área realizaráen las cuales tiene programado o debe involucrar a los ciudadanos, usuarios o grupos de interés caracterizados. | Elaborar en un 100% la matrizde partes interesadas de cada proceso. | % de matriz de partes interesadas de cada proceso. Elaborada. | | |
| | CONSTRUIR EL PLANDE PARTICIPACIÓN. Paso 1. Identificación de actividades que involucran procesos de participación | De las actividades de participación ya identificadas, clasifique cuáles de ellas, se realizarán con instancias de participación legalmente conformadas y cuáles son otros espacios de participación. | Determinar en un 100% cualesson las actividades que involucran procesos de participación ciudadana y cuáles no. | % de procesos determinadosque involucran participación ciudadana. | | |



| | Verificar si todos los grupos de valor están contemplados en al menos una de las actividades de participación ya identificadas. En caso de que no estén contemplados todos los grupos de valor, determine otras actividades en las cuales pueda involucrarse. | Verificar los grupos de valor queya participan y determinar cuales aún no lo hacen. | | | |
|--|--|---|--|--|--|
|--|--|---|--|--|--|



| Ít | em | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|---|---|--|---|-----------------------------|----------------------|
| | CONSTRUIR EL PLANDE PARTICIPACIÓN. Paso 2. Definir la estrategia para la ejecución del plan | Elaborar el plan de participación ciudadanacon el fin de promover la participación ciudadana. | Elaboración del plan de participación ciudadana en un 100%. | % del plan de participación ciudadana elaborado. | | |
| | CONSTRUIR EL PLANDE PARTICIPACIÓN. Paso 3. Divulgar el plany retroalimentar. | Socializar el plan de participación por distintos canales invitando a la ciudadanía ogrupos de valor a que opinen acerca del mismo a través de la estrategia que se hayadefinido previamente. | Socializar plan en un 100% a los grupos de valor sobre las actividades que tiene la entidad sobre la participación ciudadanaes sus procesos. | % del plan de participación ciudadana socializado. | | |
| PROMOCIÓN EFECTIVA DE LA PARTICIPACIÓN | EJECUTAR EL PLAN DE PARTICIPACIÓN | Implementar el plan de participación ciudadana. | Plan de participación ciudadana implementado en un 100%. | % de implementación del plan de participación ciudadana. | | |
| CIUDADANA | evaluación de Resultados | Evaluar la implementación del plan de participación ciudadana. | Evaluación del 100% del plan de participación ciudadana. | % de evaluación del plan de participación ciudadana. | | |



Informe de Gestión • 2023

9. TALENTO HUMANO

9.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 16. Desarrollo institucional: Talento Humano

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|---|--|--------------------------|-------------------|
| Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocersu entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área. | Recopilar, organizar y crear accesos directos a la información estratégica y básica de la entidad que corresponda al área de Talento Humano con el fin de teneracceso fácilmente y no incumplir con las entregas de documentos. | Recopilación y organización de la información estratégica y básica del Canal Telecaribe quecorresponda al área de Talento Humano en un 100% para el año 2023. | % de la información estratégica y básica del CanalTelecaribe que corresponda al área de Talento Humano, recopilada y organizada | | |
| Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso deTH | Crear accesos directos a la normatividad con lenguaje prácticoy cotidiano para conocimiento general de la entidad. | Mantener actualizada en un 100% la normatividad aplicable para la gestión del Talento Humano, con las novedades de esta. | % de la normatividad aplicable para la gestión del Talento Humano actualizada,con base a las novedades de esta. | | |
| Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos) | Mantener todos los empleados dela entidad vinculados al SIGEP y con hojas de vida al día. | Mantener un 100% de los empleados de la entidad vinculadas al SIGEP y con hojasde vida al día | % de los empleados de la entidad vinculadas al SIGEP ycon hojas de vida al día | | |
| Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: | Mantener el mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a planta global | Mantener en un 100% el mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a planta global | Software Mantenido (FOMPLUS) | | |



| - Planta global y planta estructural, por | y a la planta estructural y losgrupos | y a la planta estructural y los | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------|---|---|
| grupos internos de trabajo | internos de trabajo. | grupos internos de trabajo. | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | ı | l |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|--|---|---------------------------------|--------------------------|----------------------|
| Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código,grado | Mantener el mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado. | Mantener en un 100% el mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado. | Software Mantenido (FOMPLUS) | | |
| Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivelacadémico y género | Mantener el mecanismo digital que permite identificar la antigüedad delos servidores, el nivel académico y el género | Mantener en un 100% el mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico yel género | Software Mantenido (FOMPLUS) | | |
| Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva otemporal por niveles | Implementar un mecanismo de búsqueda de personal específico y capacitado para la labor que se requiera con la experiencia necesaria única y exclusivamentesi hay una terminación de contrato. | Implementar en un 100% un mecanismo para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles. | Mecanismo Implementado | | |



| Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: | Implementar un mecanismo que permita identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal | Implementar en un 100% un mecanismo que permita identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal | Mecanismo Implementado | |
|---|--|--|------------------------|--|
| - Perfiles de Empleos | | | | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|--|--|--------------------------|----------------------|
| Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical | Mantener el mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre -pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical. | Mantener en un 100% el mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre - pensión, cabezas de familia, pertenecientes a gruposétnicos o con fuero sindical. | Software Mantenido (FOMPLUS) | | |
| Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: | | | | | |
| - Matriz GETH | | | | | |
| - Rutas de creación de Valor | | | | | |
| - Necesidades de capacitación | | | | | |
| - Necesidades de bienestar | | | | | |
| - Análisis de la caracterización del talento humano | | | | | |
| - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. | Gestionar y diligenciar la información oportunamente proveniente de los diagnósticosestablecidos | Recopilar y analizar la información proveniente de los diagnósticos establecidos en un100% | % de la información proveniente de los diagnósticos recopilada y analizada | | |
| - Medición de clima organizacional | | | | | |
| - Detección de riesgo psicosocial | | | | | |



| - Encuesta de ambiente y desempeño | | | | |
|--|---|--|---|--|
| institucional (EDI - DANE) | | | | |
| - Acuerdos sindicales | | | | |
| - Riesgos del proceso de TalentoHumano | | | | |
| - Otros diagnósticos | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | Implementar en un 100% el plan | | |
| | Mantener el plan estratégico integral | estratégico integral y articulado de talento humano, vinculado con el | % del plan estratégico integraly articulado de talento humano | |
| Diseñar la planeación estratégica deltalento | y articulado de talento humano, vinculado con el Plan deAcción | Plan de Acción Institucional | implementado | |
| humano, que contemple: | Institucional | | | |
| | | | | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|---|--|---|---|--------------------------|--------------|
| | | | | | Cumplimiento |
| Plan Institucional de Capacitación | Mantener el plan estratégico de talento humano que incluye un Plan Institucional de Capacitación | Implementar en un 100% el plan estratégico de talento humano que incluye un Plan Institucional de Capacitación | % del plan estratégico de talento humano que incluyeun Plan Institucional de Capacitación implementado | | |
| Plan de bienestar e incentivos | Mantener el plan estratégico de talento humano que incluye un Plan de Bienestar e Incentivos | Mantener en un 100% el plan estratégico de talento humano que incluye un Plan de Bienestar e Incentivos | % del plan estratégico de talento humano que incluye un Plan de Bienestar e Incentivos mantenido | | |
| Plan de seguridad y salud en el trabajo | Mantener el plan estratégico de talento humano que incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | Implementar en un 100% el plan estratégico de talento humano que incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | % del plan estratégico de talento humano que incluye un Plan de Seguridad y Saluden el Trabajo implementado | | |
| Monitoreo y seguimiento del SIGEP | Implementar un plan estratégico de talento humano que incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP | Implementar en un 100% el plan estratégico de talento humano que incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP | % del plan estratégico de talento humano que incluye elmonitoreo y seguimiento del SIGEP implementado | | |
| Evaluación de desempeño | Mantener el plan estratégico de talento humano que incluye los criterios unificados para el procesode Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad | Mantener en un 100% el plan estratégico de talento humano que incluye los criterios unificados para el proceso de Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad | % del plan estratégico de talento humano que incluye los criterios unificados para elproceso de Evaluación del Desempeño mantenidos | | |



| Estratégico de Talento Humano,dado éste contiene al Plan Institucional de | e incluye la estratégico de talento humano humano que incluye laInducción | nducción y reinducción (Se agrega en el lan Estratégico de Talento Humano,dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018) Mantener el plan estratégico de talento humano que incluye la Inducción y Reinducción |
|--|---|---|
|--|---|---|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|--|--|--------------------------|----------------------|
| Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de2018) | Mantener el plan estratégico de talento humano que incluye valoraciones del clima organizacional | Mantener en un 100% el plan estratégico de talento humanoque incluye valoraciones del clima organizacional | % del plan estratégico de talento humano que incluye valoraciones del clima organizacional mantenido | | |
| Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes | Mantener el manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de laentidad por núcleos básicos del conocimiento | Mantener en un 100% el manualde funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento | % del manual de funcionesque incluye las funciones ylos perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento mantenido | | |
| Contar con un área estratégica para la gerencia del TH | Mantener el área estratégica parala gerencia del Talento Humano | Mantener en un 100% el área estratégica para la gerencia del Talento Humano | % del área estratégica para la gerencia del Talento Humano mantenida | | |
| Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes | Mantener la Proporción de provisionales de la planta total | Mantener la proporción de provisionales mayor al 30% dela planta total | % de la proporción de provisionales de la planta total | | |
| Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor | Mantener la información electrónica de la hoja de vida decada servidor para la toma de decisiones | Mantener actualizada en un 100% la información electrónicade la hoja de vida de cada servidor | % de la información electrónica de la hoja de vida de cada servidor se mantiene actualizada | | |



Informe de Gestión • 2023

Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1º de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1º de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

Solicitar a los empleados de planta presentar la declaración de bienes y rentas dentro de la fecha establecida para servidores públicos de orden territorial Mantener actualizada en un 100% la documentación correspondiente a este ítem enlos expedientes laborales de cada empleado de planta

% de la documentación correspondiente a este ítemse mantiene actualizada



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|---|--|--------------------------|-------------------|
| Verificar que se realice adecuadamentela evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente | Recolectar información necesaria para el plan de capacitación, y de esta manera formar a los servidores públicos en las falencias que tengan en el desempeño de sus funciones | Recolectado en un 100% la información necesaria para el plan de capacitación | % de la información necesariapara el plan de capacitación recolectada | | |
| Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad | Mantener la inducción a todo servidor público que se vincule a laentidad | Mantener en un 100% la inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad | % de inducción realizada a servidores público que se vincularon a la entidad | | |
| Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad | Reclutar y postular personas con discapacidades ya sean físicas o cognitivas que sean funcionales desempeñando alguna actividad relacionada con el área que lo requiera | Aumentar mínimo en un 10% el nivel de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 | % el nivel de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 aumentado | | |
| Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años | Realizar reinducción al personal dela entidad máximo cada dos años | Mantener formado y capacitadoen un 100% a todo el personal que se involucre en las actividades de la entidad | % del personal de la entidad formado y capacitado | | |
| Llevar registros apropiados del númerode gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad | Mantener los registros del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad | Mantener en un 100% los registros del número de gerentes públicos que hay en laentidad, así como de su movilidad | % de los registros del númerode gerentes públicos que hay en la entidad mantenidos | | |





| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|--|--|---|--------------------------|----------------------|
| administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas | | | | | |
| Movilidad: Contar con información confiable sobrelos Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. | Mantener la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital con elfin de generar reportes confiables de manera inmediata | Mantener en un 100% la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital con el fin de generar reportes confiables de manera inmediata | % de la información sobre servidores con expectativasde movilidad de manera digital mantenidos | | |
| Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaronen las actividades, incluyendo familiares. | Mantener los registros de controlde todas las actividades ejecutadas y efectuadas de acuerdo con el plan de bienestaranual y al plan de capacitación anual | Mantener en un 100% los registros de control de todas las actividades ejecutadas y efectuadas de acuerdo con el plan de bienestar anual y al plande capacitación anual | % de los registros de controlde todas las actividades ejecutadas y efectuadas mantenidos | | |
| Adopción mediante acto administrativodel sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión | Caracterizar y estandarizar por medio de acto administrativo estos procedimientos anualmente | Caracterizar y estandarizar por medio de acto administrativo estos procedimientos anualmente en un 100% | % de los procedimientos caracterizados y estandarizados por medio deacto administrativo | | |



| aluaciónde Recopilar información de estos documentos, con el fin de llevar los registros registros de los resultados que arrojan titvas fases. y organizarlos en el archivodel área Mantener los reportes pertinentes a las áreas afectadas y cubrir el cumplimiento de este ítem en un las áreas afectadas mant | |
|---|--|
|---|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|--|---|--------------------------|----------------------|
| Establecer y hacer seguimiento a losplanes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: | Establecer y hacer seguimiento alos planes de mejoramiento individual de los servidores públicos | Establecer y hacer seguimientoen un 100% a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos | % de los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos establecidos y con seguimiento | | |
| Evaluación del desempeño | Mantener los planes de mejoramiento individual teniendoen cuenta como insumo la evaluación del desempeño | Mantener en un 100% los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta como insumo la evaluación deldesempeño | % de los planes de mejoramiento individual mantenidos, teniendo en cuenta como insumo la evaluación del desempeño | | |
| Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano | Mantener los planes de mejoramiento individual tenido en cuenta como insumo el diagnósticode necesidades de capacitación | Mantener en un 100% los planes de mejoramiento individual tenido en cuenta como insumo el diagnóstico denecesidades de capacitación | % de los planes de mejoramiento individual mantenidos, tenido en cuenta como insumo el diagnóstico de necesidades de capacitación | | |
| Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias. | Mantener la implementación y evaluación de mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en tornoal servicio al ciudadano | Cumplir en un 100% la implementación y evaluación de mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano | % de los mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadanocumplidos | | |
| Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje)teniendo en cuenta los siguientes elementos: | Mantener el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) | Cumplir en un 100% el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) | % del plan Institucional de Capacitación cumplido | | |



| Diagnóstico de necesidades de la | Recolectar la información de las necesidades de cada área con el fin de que puedan ser suplidas | Recolectar en un 100% la información de las necesidadesde cada área con el fin de que puedan ser suplidas | % de la información de las necesidades de cada área recolectada | | |
|----------------------------------|---|--|---|--|--|
|----------------------------------|---|--|---|--|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|--|---|--------------------------|----------------------|
| Orientaciones de la alta dirección | Realizar juntas periódicas con auditorías internas que gestionen una evaluación y una retroalimentación de las actividades realizadas por áreas | Realizar juntas trimestralmente con auditorías internas que gestionen una evaluación y una retroalimentación de las actividades realizadas por áreas | # de juntas con auditorías internas realizadas por año | | |
| Elaboración del diagnóstico denecesidades de aprendizaje organizacional | Incluir esta fase en el PIC y reconocer el aprendizaje organizacional como una manerade actualizar y reconocer los procesos de la entidad | Incluir el PIC en un 100% en la elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional | % del PIC incluido en la elaboración del diagnósticode necesidades de aprendizaje organizacional | | |
| Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano | Incluir el PIC en la formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano | Incluir el PIC en un 100% en la formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano | % del PIC incluido en la formulación del componentede capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano | | |
| Diseño y aplicación de los programasde aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación | Mantener el PIC en el diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación | Mantener el PIC en un 100% enel diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación | % del PIC mantenido en el diseño y aplicación de los programas de aprendizaje | | |
| Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje | Mantener el PIC en el seguimientoy evaluación de los programas de aprendizaje | Mantener el PIC en un 100% en el seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje | % del PIC mantenido en el seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje | | |
| Gobernanza para la Paz | Incluir el eje temático de Gobernanza para la Paz en el Plande Capacitación de la entidad | Incluir en un 100% el eje temático de Gobernanza para laPaz en el Plan de Capacitación de la entidad | % del eje temático de Gobernanza para la Paz incluido en el Plan de Capacitación de la entidad | | |



| Gestión del Conocimiento | Incluir el eje temático de Gestióndel Conocimiento en el Plan de Capacitación de la entidad | Incluir en un 100% el eje temático de Gestión del Conocimiento en el Plan de | % del eje temático de Gestión del Conocimiento incluido en el Plan de Capacitación de la | |
|--------------------------|---|--|--|--|
| | | Capacitación de la entidad | entidad | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|--|--|--|--------------------------|----------------------|
| Creación de Valor Público | Incluir el eje temático de Creaciónde Valor Público en el Plan de Capacitación de la entidad | Incluir en un 100% el eje temático de Creación de ValorPúblico en el Plan de Capacitación de la entidad | % del eje temático de Creación de Valor Público incluido en el Plan de Capacitación de la entidad | | |
| Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.) | Crear y evaluar un programa sobre gestión documental y derecho al acceso de la información | Crear y evaluar un programa sobre gestión documental y derecho al acceso de la información en un 100% para el año 2023 | % del programa sobre gestión documental y derecho al acceso de la información, creado y evaluado | | |
| Desarrollar el programa de bilingüismoen la entidad | Desarrollar un programa de bilingüismo en la entidad | Desarrollo de un programa de bilingüismo en la entidad en un 100% para el año 2023 | % del programa de bilingüismo en la entidad desarrollado | | |
| Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: | Mantener el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad | Mantener en un 100% el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad | % del Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad mantenido | | |
| Incentivos para los gerentes públicos | Mantener los incentivos para los gerentes públicos según lo contemplado en el plan de bienestar e incentivos | Mantener en un 100% los incentivos para los gerentes públicos según lo contempladoen el plan de bienestar e incentivos | % de los incentivos para los gerentes públicos mantenidos según lo contemplado en el plan de bienestar e incentivos | | |
| Equipos de trabajo (pecuniarios) | Mantener los incentivos pecuarios para los servidores según lo contemplado en el plan de bienestar e incentivos | Mantener en un 100% los incentivos pecuarios para los servidores según lo contemplado en el plan de bienestar e incentivos | % de los incentivos pecuarios para los servidores mantenidos según lo contemplado en el plan de bienestar e incentivos | | |



| para los s contemplado | los incentivos no pecuarios os servidores según lo incentivos pecuarios para los servidores según lo contemplado en el plande bienestar e incentivos Mantener en un 100% los no incentivos pecuarios para los servidores según lo contemplado en el plan de bienestar e incentivos | % de los incentivos no pecuarios para los servidoresmantenidos según lo contemplado en el plan de bienestar e incentivos | | |
|---------------------------|---|--|--|--|
|---------------------------|---|--|--|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|---|--|--------------------------|----------------------|
| Criterios del área de Talento Humano | Mantener los criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos | Mantener en un 100% los criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestare Incentivos | % de los criterios del área de Talento Humano mantenidospara el Plan de Bienestar e Incentivos | | |
| Decisiones de la alta dirección | Mantener las decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos | Mantener en un 100% las decisiones de la alta direcciónen el Plan de Bienestar e Incentivos | % de las decisiones de la alta dirección mantenidas para el Plan de Bienestar e Incentivos | | |
| Diagnóstico de necesidades con baseen un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad | Aumentar la participación de los trabajadores en el diagnóstico de necesidades para recolectar información | Aumento de por lo menos el 80% la participación de los trabajadores en el diagnósticode necesidades | % de participación de los trabajadores en el diagnósticode necesidades aumentado | | |
| Deportivos, recreativos y vacacionales | Mantener las actividades deportivas, recreativas y vacacionales contempladas en elplan de bienestar e incentivos | Mantener en un 100% las actividades deportivas, recreativas y vacacionales contempladas en el plan debienestar e incentivos | % de las actividades deportivas, recreativas y vacacionales mantenidas | | |
| Artísticos y culturales | Desarrollar las actividades artísticas y culturales contempladas en el plan de bienestar e incentivos | Desarrollar en un 100% las actividades artísticas y culturales contempladas en elplan de bienestar e incentivos | % de las actividades artísticasy culturales desarrolladas | | |
| Promoción y prevención de la salud | Mantener las actividades de promoción y prevención de la salud contempladas en el plan debienestar e incentivos | Mantener en un 100% las actividades de promoción y prevención de la salud contempladas en el plan de bienestar e incentivos | % de las actividades de promoción y prevención de la salud mantenidas | | |



| Incluir actividades de educación en artes y artesanías en el plan de Educación en artes y artesanías bienestar e incentivos | Incluir en un 100% las actividades de educación en artes y artesanías en el plan debienestar e incentivos | % de las actividades de educación en artes y artesanías incluidas en el plande bienestar e incentivos | | |
|---|---|---|--|--|
|---|---|---|--|--|





| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de |
|---|--|--|---|--------------------------|------|
| Promoción de programas de vivienda | Mantener las actividades de promoción de programas de vivienda contempladas en el plande bienestar e incentivos | Mantener en un 100% las actividades de promoción de programas de vivienda contempladas en el plan de bienestar e incentivos | % de las actividades de promoción de programas de vivienda mantenidas | | |
| Cambio organizacional | Incluir actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos | Incluir en un 100% las actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos | % de las actividades relacionadas con cambio organizacional incluidas en el plan de bienestar e incentivos | | |
| Adaptación laboral | Incluir actividades relacionadas con adaptación laboral en el plande bienestar e incentivos | Incluir en un 100% las actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos | % de las actividades relacionadas con adaptación laboral incluidas en el plan de bienestar e incentivos | | |
| Preparación a los pre pensionados parael retiro del servicio | Mantener las actividades de preparación a los pre pensionados contempladas en el plan de bienestar e incentivos | Mantener en un 100% las actividades de preparación a lospre pensionados contempladas en el plan de bienestar e incentivos | % de las actividades de preparación a los pre pensionados mantenidas | | |
| Cultura organizacional | Desarrollar las actividades relacionadas con cultura organizacional contempladas en el plan de bienestar e incentivos | Desarrollar en un 100% las actividades relacionadas con cultura organizacional contempladas en el plan de bienestar e incentivos | % de las actividades relacionadas con cultura organizacional desarrolladas | | |
| Programas de incentivos | Mantener el programa de incentivos contemplado en el plande bienestar e incentivos | Mantener en un 100% el programa de incentivos contemplado en el plan de bienestar e incentivos | % del programa de incentivos mantenido | | |



| Trabajo en equipo | Desarrollar las actividades relacionadas con trabajo en equipocontempladas en el plan de bienestar e incentivos | Desarrollar en un 100% las actividades relacionadas con trabajo en equipo contempladasen el plan de bienestar e incentivos | % de las actividades relacionadas con trabajo en equipo desarrolladas | | |
|-------------------|---|--|---|--|--|
|-------------------|---|--|---|--|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|---|--|--|--------------------------|----------------------|
| Educación formal (primaria, secundariay media, superior) | Crear un programa de educación formal según la convención colectiva del trabajador y de conformidad con el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 | Implementar en un 100% un programa de educación formal según la convención colectiva del trabajador y de conformidadcon el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 | % del programa de Educación formal implementado | | |
| Desarrollar el programa de entornolaboral saludable en la entidad. | Implementar un programa de entorno laboral saludable en la entidad | Implementar en un 100% un programa de entorno laboral saludable en la entidad | % del programa de entorno laboral saludable en la entidad implementado | | |
| Desarrollar el programa de teletrabajoen la entidad | Crear modelos de adaptación paralos empleados que sufren consecuencias por el cambio a la virtualidad | Implementar en un 100% modelos de adaptación para empleados que sufren consecuencias por el cambio a la virtualidad | % de los modelos de adaptación implementados | | |
| Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad. | Mantener programa de horarios flexibles en la entidad | Mantener en un 100% el programa de horarios flexibles en la entidad | % del programa de horarios flexibles en la entidad mantenido | | |
| Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | Tramitar oportunamente la nóminay llevar registros de todas las variables | Mantener en un 100% el registrode la nómina de manera oportuna | % de la nómina registrada de manera oportuna | | |
| Realizar mediciones de clima laboral(cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: | Realizar oportunamente las mediciones de clima laboral | Realizar en un 100% las mediciones de clima laboral oportunamente | % de las mediciones de clima laboral realizadas oportunamente | | |



| El trabajo en equipo | Aumentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los compañeros | Aumentó a un 90% el trabajo en equipo y la colaboración entre los compañeros | % de trabajo en equipo y la colaboración entre los compañeros aumentado | |
|----------------------|--|--|---|--|
| El ambiente físico | Mejorar el ambiente físico de los trabajadores con el fin de motivarlos y aumentar su productividad | Mejoramiento a un 90% el ambiente físico de los trabajadores | % del ambiente físico de los trabajadores mejorado | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|--|--|--|--------------------------|----------------------|
| Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, losdeberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambiocultural | Realizar actividades pedagógicas asociadas a la responsabilidad, derechos e integridad para priorizar las situaciones que atentan contra la moralidad | Realizar en un 100% las actividades pedagógicas asociadas a la responsabilidad,derechos e integridad para priorizar las situaciones que atentan contra la moralidad | % de las actividades pedagógicas asociadas a la responsabilidad, derechos e integridad realizadas | | |
| Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de lagestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras | Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión con el fin de identificar planes de mejorasy aportes a ideas innovadoras | Promover y mantener en un 100% la participación de los servidores en la evaluación dela gestión con el fin de identificarplanes de mejoras y aportes a ideas innovadoras | % de la participación de los servidores promovido y mantenido en la evaluaciónde la gestión | | |
| Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual | Mantener el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual | Mantener en un 100% el protocolo que incluye rutas deatención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual | % del protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral ysexual mantenidas | | |
| Alistamiento e implementación de ajustes razonables en torno al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas condiscapacidad en el sector público. | Incorporar las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestosde trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Implementar en un 100% las recomendaciones generadas enel diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo | % de las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo implementadas | | |



| Implementación de estándares mínimosdel Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST | Ajustar las mejoras y mantener constante inspección y chequeo dela áreas vulnerables de la entidad, tanto en las instalaciones físicas como en los riesgos psicosociales | Implementar en un 100% el SG-SST | % de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST | | |
|--|---|----------------------------------|---|--|--|
|--|---|----------------------------------|---|--|--|



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|--|---|--|--------------------------|-------------------|
| Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad. | Mantener los programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad | Mantener en un 100% los programas de Promoción y Prevención de la salud teniendoen cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad | % de los programas de Promoción y Prevención de la salud mantenidos | | |
| Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. | Disminuir el estrés ocupacional causados por las exposiciones a factores de riesgos psicosocialesen el trabajo | Disminución de un 50% del estrés ocupacional causados por las exposiciones a factoresde riesgos psicosociales en el trabajo | % del estrés ocupacional disminuido | | |
| Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos losservidores y garantizar su cumplimientoen el ejercicio de sus funciones | Divulgar e interiorizar el código de integridad a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones | Aumentar en un 100% el cumplimiento de los valores y principios contemplados en el código de integridad por partede los servidores | % del cumplimiento de los valores y principios aumentado | | |
| Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente. | Acordar con los empleados de planta los requerimientos que solicitan y las condiciones en las que esperan promover su trabajo | Evitar en un 100% la generaciónde conflictos entre los empleados y la gerencia, y con esto brindarles estabilidad y seguridad de sus trabajos | % de la generación de conflictos entre los empleadosy la gerencia evitados | | |



Informe de Gestión • 2023

Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a75%), mediante un plan de mejoramiento.

Mantener las estrategias para gestionar el desempeño inferior alo esperado en los gerentes públicos Mantener al menos las dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos

estrategias para gestionarel desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos mantenidas



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|---|---|---|--------------------------|----------------------|
| Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos). | Proponer y promover el crecimiento de los servidores públicos valorando su desempeño y conocimiento de los procesos de la entidad | Conservar en un 100% la información y los procesos estandarizados implementados | % de la información y los procesos estandarizados conservados | | |
| Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro. | Calcular las estadísticas de retiro y análisis de las cifras de la entidad | Calcular en un 100% con la estadística de retiro y análisis delas cifras de la entidad | % de las estadísticas de retirode la entidad calculadas | | |
| Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. | Realizar entrevistas de retiro, sin generar reportes, pero tomando acciones correctivas para próximos empleados entrantes | Realizar entrevistas de retiro a el 100% de los empleados que presenten renuncia | % de los empleados que presenten renuncia y se le realizó entrevista de retiro | | |
| Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que generan insumospara el plan estratégico del talento humano. | Implementar un informe que contemple las razones de retiro del servidor público | Implementar en un 100% un informe que contemple las razones de retiro del servidor público | % de Implementación del Informe | | |
| Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboraly agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan | Implementar actividades que nutran el programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personasque se desvinculan | Desarrollar en un 100% las actividades del programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personasque se desvinculan | % de las actividades del programa de reconocimiento de la trayectoria laboral agradecimiento por el servicio prestado desarrolladas | | |



Informe de Gestión • 2023

| Brindar apoyo socio laboral y emocionala |
|---|
| las personas que se desvinculan por |
| pensión, por reestructuración o por |
| finalización del nombramiento en |
| provisionalidad, de manera que se les |
| facilite enfrentar el cambio, mediante un |
| Plan de Desvinculación Asistida |

Mantener las actividades del programa de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o porfinalización del nombramiento provisional Mantener en una 100% las actividades de programa de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional

% de las actividades de programa de desvinculación asistida mantenidas



Informe de Gestión • 2023

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|---|---|--------------------------|----------------------|
| Contar con mecanismos para transferirel conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados | Mantener los mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de laspersonas que se retiran | Mantener en un 100% los mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personasque se retiran | % de los mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores mantenidos | | |

Tabla 17. Desarrollo institucional: Talento Humano - Ética Institucional

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|---|--|--|--------------------------|----------------------|
| REALIZAR EL DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LA ENTIDAD EN TEMAS DE INTEGRIDAD | Identificar el número de servidores públicos que conocen los valores del código de integridad, con el fin de tener un diagnóstico claro y saber cuántas personas serán capacitadas sobre ello. | Aumento de los servidores de la entidad Telecaribe que conocen los valores del código de integridad en un 95% para el año 2022 | % de los servidores de la entidad Telecaribe que conocenlos valores del código de integridad | | |
| PLAN DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas queayuden a mejorar la implementación del Código | Retroalimentar a los servidores públicos del canal regional Telecaribe a través de diferentes metodologías sobre la implementación del código de integridad, con la finalidad de saber qué tanto conocimiento tiene sobre el tema brindado yrealizar ajustes en el caso de ser necesario. | Retroalimentación de por lo menos el 95% de los servidores públicos del canal Telecaribe sobre la implementación del código deintegridad para el año 2022 | % de los servidores públicos del canal Telecaribe retroalimentados sobre la implementación del código de integridad | | |



| de Integridad. | | | |
|----------------|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|--|---|--|--------------------------|----------------------|
| PLAN DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Códigode Integridad. | Sensibilizar a los servidores públicos del canal regional Telecaribe sobre los contenidos del código de integridad, con elfin de promover los procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los cinco valores del Código General. | Sensibilización de por lo menos el 95% de los servidores públicos del canalTelecaribe sobre los contenidos del código de integridad para el año 2022 | % de los servidores públicos del canal Telecaribe sensibilizados sobre los contenidos del código de integridad | | |
| EJECUTAR EL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DEINTEGRIDAD | Desarrollar las actividades referentes a la divulgación del código de integridad de los servidores públicos del canal regional Telecaribe con el fin de explicar e involucrara los trabajadores en los procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los cinco valores del Código General. | Participación de por lo menosel 95% de los servidores públicos del canal Telecaribe en la realización y socialización de las actividades del código de integridad para el año 2022 | % de los servidores públicos del canal Telecaribe que participaron en la realización y socialización de las actividades del código de integridad | | |
| EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD | Evaluar la implementación del código de integridad de los servidores públicos del canal regional Telecaribe, con el fin de estimar el logro de los objetivos propuestosy retroalimentar el proceso mismo para un futuro. | Evolución de por lo menos el 95% de los servidores públicos del canal Telecaribeen la implementación del código de integridad para el año 2022 | % de los servidores públicos del canal Telecaribe evaluados en la implementación del código de integridad | | |



Informe de Gestión • 2023

10. TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

10.1 CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES

Tabla 18. Desarrollo estratégico: Tecnología de la Información

| Ítem | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|--|---|--|---|--------------------------|----------------------|
| | | Desarrollo de por lo menos 5 proyectosde conectividad de Fibra Óptica en la región Caribe para el año 2023. | # de proyectos de conectividad de Fibra Óptica desarrollados. | | |
| | | Desarrollo de por lo menos 5 proyectos de conectividad Tvws en la región Caribepara el año 2023. | # de proyectos de conectividad Tvws desarrollados. | | |
| | Desarrollo de por lo menos 5 proyectos de plataformas Tecnológicas en la regiónCaribe para el año 2023. | # de proyectos de plataformas Tecnológicas desarrollados. | | | |
| | Aumentar la participación en negocios TIC aprovechando las ventajas competitivas que tiene el canal Telecaribe como empresa industrial y comercial del estado para diversificar el portafolio de serviciosy REGIONAL TELECARIBE | Desarrollo de por lo menos 5 proyectos de Infraestructura de Telecomunicacionesen la región Caribe para el año 2023. | # de proyectos de infraestructurade Telecomunicaciones desarrollados. | | |
| | | Desarrollo de por lo menos 5 proyectos de soluciones Integrales de Hardware y Software en la región Caribe para el año 2023. | # de proyectos de soluciones Integrales de Hardware y Software desarrollados. | | |
| NUEVOS NEGOCIOS TIC EN EL CANAL REGIONAL TELECARIBE | | Desarrollo de por lo menos 5 proyectosde Inteligencia Artificial. en la región Caribe para el año 2023. | # de proyectos de Inteligencia Artificial desarrollados. | | |



| la generación de nuevos ingresos. | Desarrollo de por lo menos 5 provectosen | # de proyectos en comunicaciones Unificadas desarrollados. | | |
|-----------------------------------|--|---|--|--|
|-----------------------------------|--|---|--|--|



| ĺt | em | Objetivo | Meta | Indicador | Actividades Desarrollada | % de Cumplimiento |
|---|---|--|---|---|--------------------------|----------------------|
| | | | Desarrollo de por lo menos 5 proyectosde Seguridad Informática en la región Caribe para el año 2023. | # de proyectos de Seguridad Informática desarrollados. | | |
| ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL CANAL REGIONAL TELECARIBE | HARDWARE DE SERVIDORES | Actualizar las plataformas TIC operativas del canal Telecaribe con el fin de poder atender oportunamente a los distintos usuarios del Canal Telecaribe. | Aumento de la actualización del Hardwarede servidores del Canal Telecaribe en un 60% para el año 2023. | % del Hardware de servidores del Canal Telecaribe actualizado. | | |
| | HARDWARE DE ESTACIONES DE TRABAJO | | Aumento de la actualización del Hardwarede estaciones de trabajo del Canal Telecaribe en un 50% para el año 2023. | % del Hardware de estaciones de trabajo del Canal Telecaribe actualizado. | | |
| | SOFTWARE | | Aumento de la actualización del Softwaredel Canal Telecaribe en un 20% para el año 2023. | % del Software del Canal Telecaribe actualizado. | | |
| | COMUNICACIONES | | Aumento de la actualización de las Comunicaciones (Redes) del Canal Telecaribe en un 20% para el año 2023. | % de las Comunicaciones (Redes)del Canal Telecaribe actualizadas. | | |
| | SEGURIDAD | | Aumento de la actualización de la Seguridad del Canal Telecaribe en un10% para el año 2023. | % de la seguridad del Canal Telecaribe actualizada. | | |