

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA



2018

Contenido

| | |
|---|----|
| CAPITULO1 - PLAN ESTRATÉGICO 2016 - 2019 | 4 |
| ¿Qué es un Plan Estratégico?..... | 4 |
| Parte 1 Concepción del Rol Institucional | 6 |
| ¿Qué es el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia? | 7 |
| Misión..... | 8 |
| Política de Calidad..... | 8 |
| Valores | 8 |
| Estructura Organizacional | 10 |
| Procesos de Direccionamiento..... | 13 |
| Parte 2 Fase Analítica – Diagnóstico | 15 |
| Contexto | 16 |
| Diagnóstico Cultural de Antioquia..... | 1 |
| Matriz de análisis de influencia y de priorización - Sector Cultural de Antioquia | 1 |
| Nuevo Orden de Problemas de Acuerdo a Priorización Sector Cultural de Antioquia..... | 1 |
| Matriz de Priorización - Institucional | 1 |
| Nuevo Orden de Problemas de Acuerdo a Priorización Institucional | 2 |
| Parte 3 Fase Programática - Determinación de Objetivos Estratégicos | 3 |
| Objetivo General: | 4 |
| Objetivos Estratégicos | 4 |
| Parte 4 Programas y Acciones | 5 |
| FORMACIÓN | 6 |
| PARTICIPACIÓN..... | 9 |
| FORTALECIMIENTO..... | 12 |
| PLANEACIÓN | 17 |
| GESTION DE RECURSOS | 21 |
| Tecnologías de Información y comunicación..... | 27 |
| | 27 |
| Objetivos específicos..... | 28 |
| Entendimiento estratégico..... | 31 |
| MATRIZ DE RIESGOS ESTRATEGICA - ICPA 2016-2018 | 1 |
| Parte 5 Indicadores – Matriz de Planeación | 1 |
| Matriz de indicadores – plan de desarrollo 2016-2019..... | 1 |
| Referencias: | 1 |
| CAPITULO 2 PLAN DE BIENESTARLABORAL | 3 |

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | PRESENTACIÓN | 3 |
| 2. | DIAGNOSTICO DE NECESIDADES | 4 |
| 3. | MARCO NORMATIVO | 6 |
| 4. | CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS | 13 |
| 5. | PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA..... | 13 |
| 5.1. | ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES | 14 |
| 5.1.1. | Área Deportiva..... | 15 |
| 5.1.2. | Área Cultural..... | 15 |
| 5.1.3. | Área Recreativa..... | 16 |
| 5.1.4. | Área de seguridad social integral | 17 |
| 5.2. | 5.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 20 |
| 5.2.1. | PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL..... | 22 |
| 5.2.2. | PROGRAMA DE EDUCACION NO FORMAL | 22 |
| 6. | INCENTIVOS | 23 |
| 7. | MATRIZ Y PRESUPUESTO | 23 |
| | CAPITULO 3 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL | 24 |
| | CAPITULO 4 – PLAN DE CAPACITACIÓN | 27 |
| | PRESENTACIÓN | 27 |
| 1. | PROPOSITO DEL PLAN DE CAPACITACION..... | 28 |
| 2. | OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:..... | 28 |
| 3. | FUNDAMENTOS | 29 |
| 4. | METAS E INDICADORES:..... | 30 |
| 5. | AREAS DE CAPACITACIÓN:..... | 30 |
| 6. | RECURSOS: | 30 |
| 7. | DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL: | 31 |
| 8. | DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:..... | 32 |
| | CAPITULO 5 - PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SST 2018 | 33 |
| | CAPITULO 6 - PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS 2018..... | 1 |
| | CAPITULO 7 SEGUIMIENTO PLAN DE TRABAJO SST 2018 | 1 |

CAPITULO1 - PLAN ESTRATÉGICO 2016 - 2019

¿Qué es un Plan Estratégico?

Es una herramienta metodológica que ayuda en la búsqueda de las ventajas competitivas de la entidad y la formulación y puesta en marcha de estrategias, permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en función de la Misión, la Visión, de sus objetivos y de los recursos disponibles.

La Planificación Estratégica es un proceso dinámico que desarrolla la capacidad de las instituciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades que se presentan, tanto con relación a la realidad interna como a las condiciones externas de la organización, para lograr sus objetivos.

Da coherencia, unidad e integridad a las decisiones de las organizaciones e instituciones. No puede resolver todas las incertidumbres, pero permite trazar una línea de propósitos para actuar en entornos dinámicos y cambiantes, permitiendo tomar las medidas y correcciones necesarias para alcanzar los objetivos que se ha trazado la organización.

La esencia del enfoque estratégico radica en su orientación de largo plazo y el carácter diferenciador que deben tener las decisiones que se realicen. El Plan Estratégico es, por definición, un documento singular: no pueden existir dos planes iguales, pertenecientes a dos entidades distintas o que correspondan a dos periodos distintos de la vida de una misma institución o unidad orgánica.

El planeamiento estratégico no es una enumeración de acciones y programas detallados en costos y tiempos, sino que involucra la capacidad de determinar un objetivo, asociar recursos y acciones destinados a acercarse a él y examinar los resultados y las consecuencias de esas decisiones, teniendo como referencia el logro de metas predefinidas. En ningún caso es un recetario, ni constituye la solución a todos los problemas o preocupaciones de una organización o institución. Sin embargo permite el desarrollo de una visión compartida del camino que debe seguir la organización para alcanzar las metas que se ha propuesto y ello posibilita concentrar los esfuerzos y la creatividad de los miembros de la organización en alcanzar dichas metas.

La planeación estratégica genera el sustento que disminuye la posibilidad de que, las organizaciones y las instituciones se dejen llevar por la improvisación. Es

indudable que existen presiones sobre los productos y servicios, lo que provoca, que éstas actúen automáticamente sin tener espacios de reflexión. La planeación estratégica ayuda a las organizaciones a tomar el control sobre sí mismas y no sólo a reaccionar frente a reglas y estímulos externos.

El plan estratégico se convierte, de este modo, en una carta de navegación sobre el curso que se estime más apropiado para la organización.¹

¹ En:

<http://www.monografias.com/trabajos107/planeamiento-estrategico-sector-publico/planeamiento-estrategico-sector-publico.shtml>



Parte 1 Concepción del Rol Institucional



¿Qué es el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia?

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

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

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

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

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

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

Visión

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

Misión

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

Política de Calidad

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, está comprometido con la gestión transparente, efectiva y participativa del fomento de las culturas en Antioquia, soportados en personal competente y dedicados a impulsar la generación de oportunidades que dignifiquen el quehacer cultural y el reconocimiento a la labor de los gestores y creadores, para posibilitar el desarrollo cultural integral del Departamento con enfoque diferencial

Valores

Los valores corporativos definidos de manera participativa en el INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA y plasmados en la resolución número 000366 del 14 de diciembre de 2012, dan vida a la cultura organizacional de la entidad, facilitando su posicionamiento en la sociedad y apuntando al cumplimiento de su Visión y de su Misión, reconociendo la diversidad cultural y afianzando el reconocimiento a sus líderes y gestores culturales. Estos valores son:

1. Respeto

El respeto es la aceptación del derecho de los demás a su propia forma de pensar, sentir y actuar. El respeto por la persona y por los demás, exige proceder de acuerdo con las condiciones y las circunstancias de uno y de otros y siempre partiendo de la consideración y valoración de la dignidad de la persona humana.

El Servidor Público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia actúa en consideración y reconocimiento del otro, valorando sus cualidades y el medio que los rodea, en procura del fortalecimiento y mejoramiento continuo de sus competencias y obligaciones.

En el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, se reconoce el derecho de cada persona a tener actuaciones según sus propias convicciones y sentimientos, y actuar dentro del marco de la Ley. El trato a los demás es amable y digno; se

escuchan y consideran las sugerencias de los servidores públicos y de la sociedad, con el fin de fortalecer el servicio al usuario. Cada servidor público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, profesará el respeto por sí mismo, por los demás, por la profesión, por el Departamento de Antioquia y por el trabajo que se hace.

2. Transparencia

La transparencia de la acción política y administrativa la entendemos como el esfuerzo por actuar siempre de cara a la ciudadanía y abiertos a toda veeduría.

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia no acepta la manipulación, el secreto ni la componenda. Para nosotros los dineros públicos son sagrados.

La transparencia nos invita a:

- Manejar de manera correcta, limpia y adecuada todas nuestras actividades.
- Velar por la correcta implementación de los procedimientos de la Entidad
- Permitir la accesibilidad a la información de la Entidad
- Permitir la participación de las veedurías ciudadanas
- Pensar y hablar siempre con la verdad y a actuar de manera fiel en relación al objeto social de nuestro Instituto
- Evitar la existencia de desviaciones y asegurando el buen funcionamiento de nuestros servicios

3. Responsabilidad

La acción política afecta la vida de las sociedades y las personas, y produce efectos queridos y también indeseados. Como los agentes sociales y sus líderes deben dar siempre razón de sus expresiones y decisiones, así como de los resultados de las mismas, somos una Entidad que responde por sus actos de gobierno.

Los servidores públicos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia responden con convicción por los actos propios e institucionales. Tienen la capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las actuaciones; conocen y asumen el compromiso personal, mantienen una actitud responsable ante sí mismos, frente a los demás y frente a la naturaleza.

Con responsabilidad se contribuye a un clima laboral óptimo en el Instituto y a la toma adecuada de decisiones para el ejercicio de la función constitucional.

4. Servicio

Es la vocación de acompañamiento, consideración, comprensión y ayuda a los diferentes usuarios. Expresando siempre claridad y orientación a quien lo necesite.

Es el apoyo oportuno, solidario, eficaz y adecuado entre quienes realizan las actividades para alcanzar los mejores resultados del grupo interno de trabajo y los resultados eficientes, pedagógicos y respetuosos con las comunidades.

5. Colaboración

Es el apoyo oportuno, solidario, eficaz y adecuado entre quienes realizan actividades para alcanzar los mejores resultados del grupo.

El trabajo conjunto de varias personas es un aspecto de desarrollo en comunidad. Está conectado con el mismo sentido del trabajo interdisciplinario muy relacionado con la cooperación y la coordinación.

Al colaborar vemos las virtudes y reconocemos nuestras deficiencias. Es una actitud permanente de consideración, diálogo y capacidad constructiva hacia el trabajo. Colaborar es facilitar procesos, con disciplina y humanidad.²

Estructura Organizacional

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

Su estructura es simple y se compone de:

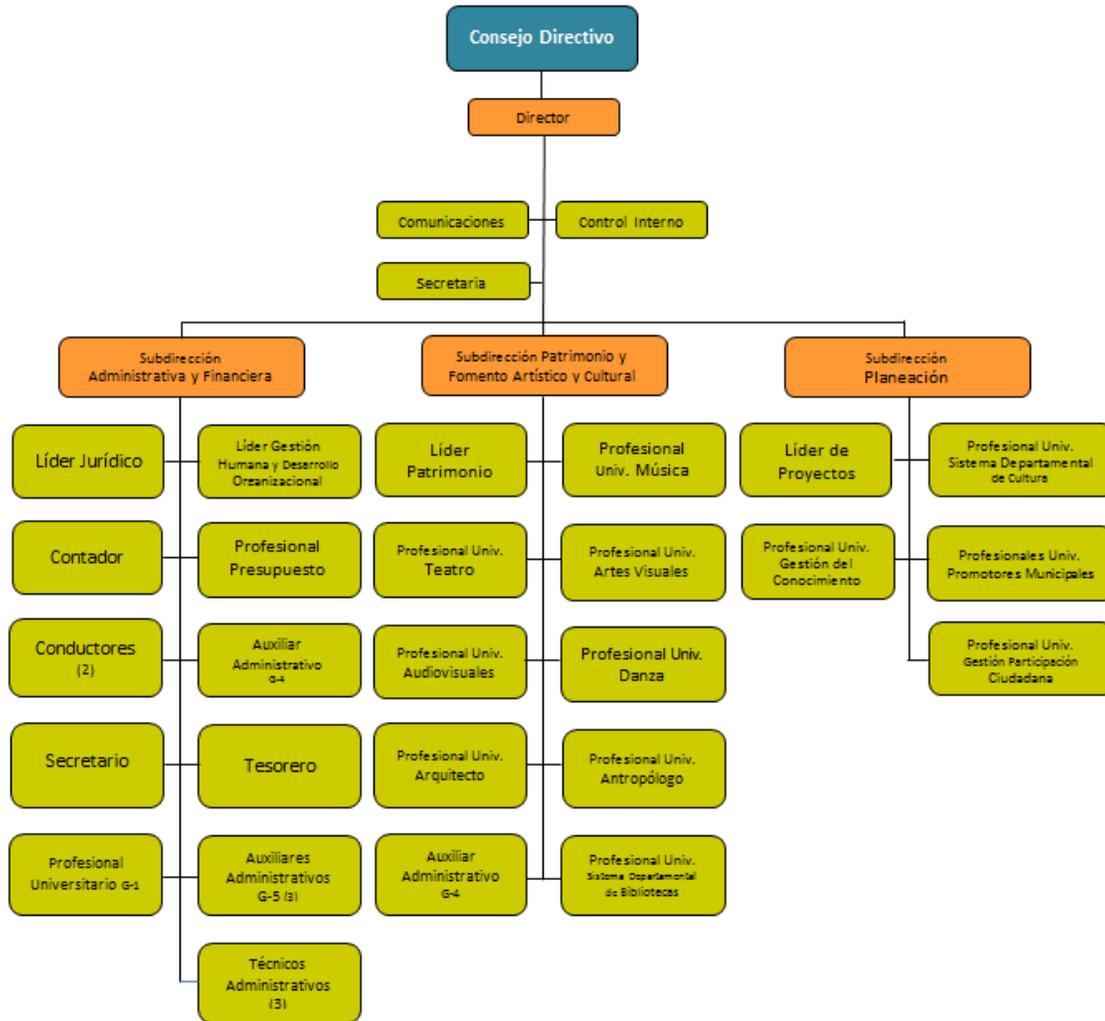
- Consejo Directivo: integrado por,
 - El Gobernador del Departamento o su delegado

²Resolución 000336 del 14 de diciembre de 2016, mediante el cual se aprueba el código de ética del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

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

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

Gráfica N° 1
Organigrama - ICPA



Fuente: SICPA - Sistema de Información de la Cultura y el Patrimonio de Antioquia. Sistema Integrado de Gestión y Subdirección de Planeación.

El instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia también cuenta con un Manual de Calidad que contiene las orientaciones generales para la operación y método de ejecución de las tareas del Instituto, con miras a la implementación de las estrategias institucionales coherentes con las disposiciones de operación del Instituto. Esto se visualiza en la caracterización de los diferentes procesos y las

interacciones existentes desde que se detectan las necesidades del usuario hasta que se satisfacen.

Procesos de Direccionamiento

De acuerdo con el Sistema de Gestión de la Calidad del Instituto y certificado por el ICONTEC el 6 de mayo de 2014, la entidad estableció un (1) proceso Estratégico: Gestión estratégica; cuatro (4) Procesos Misionales: Gestión participativa de la cultura, Gestión del conocimiento artístico y cultural, Gestión del fortalecimiento de la cultura y Gestión del patrimonio cultural; siete (7) Procesos de Apoyo: Gestión humana, Comunicaciones, Gestión financiera, Gestión de la infraestructura interna, Gestión de la tecnología, Gestión documental, Gestión jurídica y de contratación y uno (1) de control y evaluación: Gestión de la evaluación y la mejora continua. Lo anterior se muestra en el siguiente Mapa de Procesos:

Mapa de procesos



Fuente: SICPA - Sistema de Información de la Cultura y el Patrimonio de Antioquia. Sistema Integrado de Gestión.





Parte 2 Fase Analítica – Diagnóstico

Contexto

La creación del Ministerio de Cultura en 1997, como Entidad responsable de formular y poner en marcha la política cultural y liderar el sistema nacional de cultura es otro de los avances significativos que ha ganado el país en materia cultural.

El instituto de Cultura y Patrimonio debe enmarcar su Direccionamiento estratégico en el marco de las políticas Culturales establecidas por el Ministerio de Cultura de Colombia, en el entendido de lo establecido por la Unesco en 1982 en el cual se dispone que las Políticas Culturales son “Conjunto de principios, prácticas y presupuestos que sirven de base para la intervención de los poderes públicos en la actividad cultural, radicada en su jurisdicción territorial, con el objeto de satisfacer las necesidades sociales de la población, en cualquiera de los sectores culturales”.

Con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector cultural y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, se expidió el Decreto Número 1080 del 26 de mayo de 2015.

La Encuesta de Consumo Cultural se desarrolla con una periodicidad bienal y recoge datos sobre las prácticas de las personas relacionadas con el consumo de bienes y servicios culturales ofertados por el sector cultural. Para el 2016, la recolección de la Encuesta de Consumo Cultural se realizó en las cabeceras municipales de 29 departamentos del país y cuenta con representatividad geográfica para seis regiones: Bogotá, Atlántica, Oriental, Central, Pacífica y Amazonía/Orinoquía.

Temas de la encuesta:

- Asistencia a presentaciones y espectáculos culturales
- Asistencia a cine
- Lectura
- Audiovisuales
- Asistencia a espacios culturales
- Formación y práctica cultural
- Internet

El presente Plan Estratégico contiene los programas de Gestión Cultural, en articulación con el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País” y el Plan de Desarrollo Departamental “Antioquia Piensa en Grande 2016-2019”, como se muestra en el siguiente cuadro, lo cual es determinante para la gestión organizacional:

Cuadro

| Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un Nuevo País" | | Plan de Desarrollo Departamental "Antioquia Piensa en Grande 2016-2019" | | | |
|--|---|---|----------------------|---|---|
| Estrategias | Lineamientos/Acciones | Línea Estratégica | Componente | Programas | Proyectos |
| Movilidad Social | <p>Incentivar la generación de ingresos de la población para superar la pobreza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emprendimiento cultural. <p>Formación de ciudadanos integrales para la convivencia pacífica a través del fomento a la lectura, la construcción de proyectos de vida en torno a la cultura y el deporte y el desarrollo de actividades lúdicas y recreativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la lectura y la escritura: Leer es mi cuento, una apuesta por la equidad. • Música para la convivencia y la reconciliación. • Investigaciones. | Equidad y Movilidad Social | Cultura y Patrimonio | 1. Arte y Cultura para la Equidad y la Movilidad Social. | Formación artística y cultural para la equidad y la movilidad social en Antioquia |
| | | | | | Fortalecimiento circulación artística y cultural para la paz en Antioquia |
| | | | | | Desarrollo de convocatorias públicas para la creación, la innovación y el fortalecimiento cultural |
| | | | | | Implementación de la agenda institucional, local y regional para el posconflicto en Antioquia |
| | | | | | Mantenimiento, adecuación y dotación equipamientos culturales |
| | | | | 2. Gestión Cultural para el fortalecimiento de la Ciudadanía. | Implementación de procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento del Sistema Departamental de Cultura |
| Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia. | | | | | |

| Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País” | | Plan de Desarrollo Departamental “Antioquia Piensa en Grande 2016-2019” | | | |
|--|---|---|------------|---|--|
| Estrategias | Lineamientos/Acciones | Línea Estratégica | Componente | Programas | Proyectos |
| | <p>Promoción de la cultura a través del fortalecimiento de su infraestructura, la valoración del patrimonio y el desarrollo de procesos de creación artística para garantizar el acceso y disfrute de los bienes y servicios culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de la infraestructura cultural. • Valoración del patrimonio cultural para el fortalecimiento de las identidades y la memoria. • Apoyo a proyectos de interés público que desarrollen procesos artísticos o culturales. | | | | Fortalecimiento del sistema integrado de gestión del ICPA |
| | | | | 3. Lectura y escritura. | Implementación del plan de lectura escritura y bibliotecas en Antioquia |
| | | | | 4. Equipamientos Culturales para el Desarrollo Territorial. | Adecuación de equipamientos culturales regionales y del Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe |
| | | | | 5. Gestión Integral del Patrimonio Cultural. | Diagnóstico, gestión y salvaguardia del patrimonio cultural en Antioquia |

Diagnóstico Cultural de Antioquia

La identificación de las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas – DOFA se presenta de manera independiente en dos tablas para el sector cultural del Departamento y para la Institución. Ésta información se obtuvo en encuentros zonales realizados en el año 2013 y actualizada con funcionarios del Instituto y de Planes Municipales de Cultura de octubre de 2016.

En este ejercicio de diagnóstico también se priorizaron los problemas, de acuerdo con su nivel de influencia.

DOFA – Sector Cultural de Antioquia

| | DEBILIDADES | FORTALEZAS |
|------------------|--|--|
| ANÁLISIS INTERNO | <ul style="list-style-type: none"> • Poco trabajo e interrelacionamiento entre los líderes culturales de las subregiones. • Poca cualificación de los procesos de participación ciudadana. • Escaso trabajo direccionado para poblaciones vulnerables. • Poca apropiación y aplicación de las políticas y normas culturales. • Inadecuado manejo de recursos. • Poca gestión integral de proyectos culturales. • Insuficiente difusión de los proyectos y de los eventos culturales. • Insuficientes recursos destinados para el sector cultural. • Inadecuado perfil de los gestores culturales. • Pocos e inadecuados procesos de planeación cultural. • Poca operatividad y cualificación de los consejeros municipales y departamentales de cultura. • Insuficiente interés de las administraciones municipales con los temas culturales. • Poco reconocimiento y valoración de los creadores y artistas. • Inadecuados espacios físicos para las prácticas artísticas y culturales. • Bajo relacionamiento con otras | <ul style="list-style-type: none"> • Amplia diversidad cultural y étnica, que enriquece la cantidad y variedad de manifestaciones artísticas. • Presencia de Instituciones de educación superior en las 9 subregiones de Antioquia. • Consejos municipales de cultura creados mediante acto administrativo en 124 municipios. • Fortalecimiento de las bibliotecas públicas y escolares mediante la implementación del Plan Departamental de Lectura y Bibliotecas. • Contar un Plan Departamental de Cultura y con ocho (8) Planes de áreas artísticas (música, teatro, danza, artes visuales, lectura y bibliotecas, fomento audiovisual y cinematográfico, literatura y comunicación ciudadana y comunitaria) • Contar con 28 Planes Municipales de Cultura (correspondientes al mismo número de municipios) • Existencia de medios de comunicación ciudadanos y comunitarios locales. |

| | | |
|-------------------------|---|--|
| | <p>instancias del orden departamental, nacional e internacional para generar alianzas estratégicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de sistemas de información cultural actualizados y adecuados, que respondan a las necesidades del sector. • Bajos niveles de cobertura en programas y actividades culturales, en las zonas rurales del departamento. | |
| | AMENAZAS | OPORTUNIDADES |
| ANÁLISIS EXTERNO | <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos esquemas de conflicto armado. • Inadecuada distribución del presupuesto de la nación. • Turismo no planificado y descontrolado que afecta negativamente el patrimonio cultural y la identidad. • Influencia negativa de los nuevos medios masivos de comunicación e interrelación (aldea global). • Poca y deficiente conexión vial con el resto del país. | <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de grandes empresas y gremios del sector privado. • Acceso a capacitaciones y asesorías presenciales y a través del uso de Tic's. • Posibilidad de oferta nacional e internacional de turismo cultural – patrimonial. • Posibilidad de intercambios culturales a nivel nacional e internacional • Posibilidad de realizar convenios con universidades del exterior con el fin de acceder a becas para los gestores, artistas y creadores. • Articulación con planes nacionales, departamentales y municipales. • Posibilidad de acceso a recursos mediante convocatorias para el sector, del orden nacional, departamental e internacional para la ejecución proyectos culturales. • Existencia de casas de la cultura en 122 municipios. |

Matriz de análisis de influencia y de priorización - Sector Cultural de Antioquia

| PROBLEMAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | ΣF | ΣD | ΣN | Número de prioridad |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------------------|
| 1. Poco trabajo e interrelacionamiento entre los líderes culturales de las subregiones. | | D | N | N | N | F | F | N | N | D | D | D | F | N | F | N | N | 4 | 4 | 8 | 8° |
| 2. Poca cualificación de los procesos de participación ciudadana. | F | | D | F | D | F | D | D | F | F | F | D | N | N | F | N | F | 8 | 5 | 3 | 2° |
| 3. Escaso trabajo direccionado para poblaciones vulnerables. | N | D | | D | N | D | N | N | N | N | N | N | N | N | D | N | F | 1 | 4 | 11 | 10°A |
| 4. Poca apropiación y aplicación de las políticas y normas culturales. | D | F | F | | F | F | D | F | F | F | F | F | N | F | F | D | F | 12 | 3 | 1 | 1°A |
| 5. Inadecuado manejo de recursos. | N | D | F | N | | D | F | D | D | D | F | N | D | F | D | D | F | 5 | 8 | 3 | 7° |
| 6. Poca gestión integral de proyectos culturales. | D | D | F | N | N | | D | F | D | D | F | D | D | F | D | D | F | 5 | 9 | 2 | 6°A |
| 7. Insuficiente difusión de los proyectos y de los | D | D | N | D | N | D | | N | N | N | D | N | F | N | D | N | N | 1 | 6 | 9 | 9° |

| PROBLEMAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | ΣF | ΣD | ΣN | Número de prioridad | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------------------|--|
| eventos culturales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Insuficientes recursos destinados para el sector cultural. | D | F | F | N | N | D | D | | F | D | D | D | D | F | D | D | F | 5 | 9 | 2 | 6°B | |
| 9. Inadecuado perfil de los gestores culturales. | F | F | F | F | F | F | F | F | | F | F | D | D | D | F | N | F | 12 | 3 | 1 | 1°B | |
| 10. Pocos e inadecuados procesos de planeación cultural. | D | N | F | F | F | F | D | D | D | | N | D | D | F | F | D | F | 7 | 7 | 2 | 3° | |
| 11. Poca operatividad y cualificación de los consejeros municipales y departamentales de cultura. | F | D | D | F | D | F | D | D | N | F | | D | N | N | F | D | F | 6 | 7 | 3 | 5° | |
| 12. Insuficiente interés de las administraciones municipales con los temas culturales. | D | F | F | F | F | F | F | F | F | F | D | | D | F | F | N | F | 12 | 3 | 1 | 1°C | |
| 13. Poco reconocimiento y valoración de los creadores y artistas. | N | N | N | N | N | N | D | D | N | N | N | D | | D | D | N | N | 0 | 5 | 11 | 11° | |
| 14. Inadecuados espacios físicos para las prácticas artísticas y culturales. | N | N | N | N | N | N | N | N | N | N | N | N | D | | N | N | D | 0 | 2 | 14 | 13° | |

| PROBLEMAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | ΣF | ΣD | ΣN | Número de prioridad |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------------------|
| 15. Bajo relacionamiento con otras instancias del orden departamental, nacional e internacional para generar alianzas estratégicas. | F | F | F | F | D | F | D | D | N | D | N | F | N | D | | N | F | 7 | 5 | 4 | 4° |
| 16. Insuficiente actualización, cobertura y adecuación de los sistemas de información cultural. | D | N | N | N | N | D | N | N | N | D | N | N | N | N | N | | N | 0 | 3 | 13 | 12° |
| 17. Bajos niveles de cobertura en programas y actividades culturales, en las zonas rurales del departamento. | D | D | F | D | N | D | N | N | N | N | N | N | N | N | N | N | | 1 | 4 | 11 | 10°B |

Problemas motrices: mayor frecuencia de influencia fuerte (F)

Problemas conflicto: mayor frecuencia de influencia débil (D)

Problemas autónomos: mayor frecuencia de influencia nula (N)

Nuevo Orden de Problemas de Acuerdo a Priorización Sector Cultural de Antioquia

| Número del problema | Problemas | Número de Prioridad |
|---------------------|---|---------------------|
| 4. | Poca apropiación y aplicación de las políticas y normas culturales. | 1°A |
| 9. | Inadecuado perfil de los gestores culturales. | 1°B |
| 12. | Insuficiente interés de las administraciones municipales con los temas culturales. | 1°C |
| 2. | Poca cualificación de los procesos de participación ciudadana. | 2° |
| 10. | Pocos e inadecuados procesos de planeación cultural. | 3° |
| 15. | Bajo relacionamiento con otras instancias del orden departamental, nacional e internacional para generar alianzas estratégicas. | 4° |
| 11. | Poca operatividad y cualificación de los consejeros municipales y departamentales de cultura. | 5° |
| 1. | Poca gestión integral de proyectos culturales. | 6°A |
| 8. | Insuficientes recursos destinados para el sector cultural. | 6°B |
| 5. | Inadecuado manejo de recursos. | 7° |
| 1. | Poco trabajo e interrelacionamiento entre los líderes culturales de las subregiones. | 8° |
| 7. | Insuficiente difusión de los proyectos y de los eventos culturales. | 9° |
| 3. | Escaso trabajo direccionado para poblaciones vulnerables. | 10°A |
| 17. | Bajos niveles de cobertura en programas y actividades culturales, en las zonas rurales del departamento. | 10°B |
| 13. | Poco reconocimiento y valoración de los creadores y artistas. | 11° |
| 16. | Insuficiente actualización, cobertura y adecuación de los sistemas de información cultural. | 12° |
| 14. | Inadecuados espacios físicos para las prácticas artísticas y culturales. | 13° |

DOFA – Institucional

| | DEBILIDADES | FORTALEZAS |
|------------------|---|---|
| ANÁLISIS INTERNO | <ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente oferta institucional para el fortalecimiento de los procesos artísticos y culturales del departamento. • Insuficientes estrategias de gestión con otras entidades públicas y privadas. • Escaso trabajo direccionado para las poblaciones vulnerables. • Poca difusión de los proyectos y de los eventos culturales. • Débil relacionamiento entre los líderes culturales de las subregiones y el Instituto. • Insuficiente gestión del conocimiento del sector cultural por parte del Instituto. • Insuficientes recursos económicos para el desarrollo de las procesos culturales en Antioquia • Retrasos en los procesos organizacionales por demoras en la contratación de personal necesario para el funcionamiento de la entidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Adecuado posicionamiento a nivel regional y nacional de programas que desarrolla el ente cultural departamental. • Personal cualificado en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para una adecuada orientación de las políticas culturales. • Facilidad para la circulación de bienes y servicios culturales a través de los programas de “Antioquia Vive”. • Adecuada sede para el funcionamiento de la entidad. • Adecuada infraestructura tecnológica que posibilitará el trabajo en Red con 124 municipios. • Lidera procesos de participación ciudadana regional y es interlocutor válido para el diálogo con los líderes y gestores culturales del departamento. • Oferta de convocatorias públicas para el sector cultural del departamento, reglamentada a través de la Ordenanza 12 de 2015. |
| | AMENAZAS | OPORTUNIDADES |
| ANÁLISIS EXTERNO | <ul style="list-style-type: none"> • Insuficientes planes municipales de cultura que permitan la interacción planificada con los municipios del departamento. • Poco compromiso de las Administraciones municipales para apoyar y fortalecer el sector cultural de sus territorios. • Retraso en los avances de procesos entre el Instituto y los gestores y creadores culturales de los municipios debido al bajo nivel formativo de estos. • Poca coordinación y flujo de información entre los municipios y el Instituto. • Nuevos esquemas de conflicto armado. | <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de grandes empresas y gremios del sector privado en las subregiones del departamento. • Consejos municipales de cultura creados mediante acto administrativo en 124 municipios. • Existencia de medios de comunicación ciudadanos y comunitarios locales. • Articulación territorial para la implementación de los Acuerdos para la Paz. • Existencia de corporaciones autónomas regionales (Cornare, Corpourabá, Corantioquia y Cormagdalena) para articulación en temas de desarrollo sostenible y transformación cultural. • Posibilidades de cooperación para la |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>gestión de recursos dentro del marco de las alianzas en los niveles local, departamental, nacional e internacional.</p> <ul style="list-style-type: none">• Implementación de agendas subregionales para articular programas y proyectos del departamento con los municipios.• Posibilidad de intercambios y pasantías culturales de funcionarios del Instituto a nivel nacional e internacional. |
|--|--|---|

Matriz de Priorización - Institucional

| PROBLEMAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | ΣF | ΣD | ΣN | Número de prioridad |
|--|---|---|---|---|---|---|---|------------|------------|------------|---------------------|
| 1. Insuficiente oferta institucional para el fortalecimiento de los procesos artísticos y culturales del departamento. | | N | D | N | F | N | N | 1 | 1 | 4 | 4° |
| 2. Insuficientes estrategias de gestión con otras entidades públicas y privadas. | F | | D | N | F | N | N | 2 | 1 | 3 | 2° |
| 3. Escaso trabajo direccionado para las poblaciones vulnerables. | N | N | | N | D | N | N | 0 | 1 | 5 | 6°A |
| 4. Poca difusión de los proyectos y de los eventos culturales. | N | N | N | | D | N | N | 0 | 1 | 5 | 6°B |
| 5. Débil relacionamiento entre los líderes culturales de las subregiones y el Instituto. | N | D | D | N | | D | N | 0 | 3 | 3 | 5° |
| 6. Insuficientes recursos económicos para el desarrollo de las procesos culturales en Antioquia | F | D | F | D | D | | N | 2 | 3 | 1 | 1° |
| 7. Poco fortalecida la estructura organizacional del ICPA, dejando como cargos de libre nombramiento y remoción responsabilidades que requieren continuidad (líder de proyectos, líder de talento humano y desarrollo organizacional, líder de comunicaciones y líder de patrimonio) | N | D | N | F | D | D | | 1 | 3 | 2 | 3° |

Problemas motrices: mayor frecuencia de influencia fuerte (F)

Problemas conflicto: mayor frecuencia de influencia débil (D)

Problemas autónomos: mayor frecuencia de influencia nula (N)



Nuevo Orden de Problemas de Acuerdo a Priorización Institucional

| Número del problema | Problemas | Número de Prioridad |
|---------------------|---|---------------------|
| 6. | Insuficientes recursos económicos para el desarrollo de los procesos culturales en Antioquia | 1° |
| 2. | Insuficientes estrategias de gestión con otras entidades públicas y privadas. | 2° |
| 7. | Poco fortalecida la estructura organizacional del ICPA, dejando como cargos de libre nombramiento y remoción responsabilidades que requieren continuidad (líder de proyectos, líder de talento humano y desarrollo organizacional, líder de comunicaciones y líder de patrimonio) | 3° |
| 1. | Insuficiente oferta institucional para el fortalecimiento de los procesos artísticos y culturales del departamento. | 4° |
| 5. | Débil relacionamiento entre los líderes culturales de las subregiones y el Instituto. | 5° |
| 3. | Escaso trabajo direccionado para las poblaciones vulnerables. | 6°A |
| 4. | Poca difusión de los proyectos y de los eventos culturales. | 6°B |



Parte 3 Fase Programática - Determinación de Objetivos Estratégicos



Objetivo General:

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

Objetivos Estratégicos

- **Objetivo estratégico 01:** Consolidar y fortalecer el Sistema Nacional de Cultura en el nivel municipal y departamental, mediante la participación de los actores culturales en cada una de las instancias, espacios y procesos culturales.
- **Objetivo estratégico 02:** Promover la formación, a través de las herramientas tecnológicas que permitan la creación, la investigación y la innovación que articulen el conocimiento del sector artístico, cultural y patrimonial.
- **Objetivo estratégico 03:** Fortalecer la capacidad de los actores y gestores culturales del departamento de Antioquia para la construcción de territorios de paz, por medio de procesos de diálogo cultural, de reconocimiento de la diversidad y de participación de la ciudadanía.
- **Objetivo estratégico 04:** Hacer un uso eficiente de las fuentes de financiación del Departamento.
- **Objetivo estratégico 05:** Orientar las acciones y el recurso de cultura hacia el cumplimiento de metas que busquen garantizar el derecho a la cultura de los antioqueños, en cumplimiento de la misión y razón de ser del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, como instancia departamental del Sistema Nacional de Cultura.



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE

Parte 4 Programas y Acciones



FORMACIÓN

1. Objetivo Estratégico:

Promover la formación, a través de las herramientas tecnológicas que permitan la creación, la investigación y la innovación que articulen el conocimiento del sector artístico, cultural y patrimonial.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover la formación, a través de las herramientas tecnológicas para la creación, producción e interdisciplinariedad cultural, artística y patrimonial.
- Desarrollar alianzas público-privadas para promover la formación continua y profesional en las diferentes áreas artísticas, culturales y patrimoniales; en las subregiones del departamento.
- Fomentar la investigación para la generación de espacios que articulen el conocimiento con el sector artístico, cultural y patrimonial.
- Generar procesos de creación e innovación desde las diferentes áreas artísticas, culturales y patrimoniales.

Metas cuatrienio

- **Programa No. 1. Arte y Cultura para la Equidad y Movilidad Social**

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|---|-----------------|
| Personas que acceden a programas formativos en temas de cultura | 3.337 |

- **PROGRAMA No. 2. Gestión cultural para el fortalecimiento de la ciudadanía.**

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|---|-----------------|
| Proyectos pedagógicos implementados en las escuelas (IE) para la promoción de la diversidad cultural y la construcción de territorios de paz. | 139 |
| Investigaciones en convenio con universidades públicas o privadas que apunten al mejoramiento de los procesos artísticos, culturales y patrimoniales. | 7 |
| Propuesta de emprendimiento cultural. | 83 |

4. PROYECTO:

PROGRAMA No. 1 Arte y Cultura para la Equidad y Movilidad Social

- Formación artística y cultural para la equidad y la movilidad social en Antioquia.

PROGRAMA No. 2. Gestión cultural para el fortalecimiento de la ciudadanía.

- Implementación procesos de gestión y Planificación Cultural

5. RIESGOS

- Falta de conectividad y condiciones adecuadas para la implementación de las herramientas tecnológicas.

- Falta de infraestructura y logística de las instituciones de educación, para la formación continua y profesional.
- Falta de recursos económicos y humanos para fomentar y generar espacios en la investigación.
- Falta de fortalecimiento en los distintos sectores

6. RECOMENDACIONES

- Seguimiento a los procesos implementados a los diferentes actores y sectores culturales de formación.
- Continuar con el proceso de profesionalización con los docentes de las casas de cultura de los municipios de Antioquia.
- Fortalecer las alianzas público-privadas, como estrategias para la implementación de sistemas de formación.

PARTICIPACIÓN

Entendemos la participación como lo planteado por Jordi Borja: “la participación ciudadana es un derecho instrumental vinculado con las demandas, necesidades, aspiraciones o lo que los ciudadanos -colectiva o individualmente- consideren que son sus derechos y las políticas públicas”.

La participación ciudadana es una pieza fundamental del sistema democrático que promueve la construcción de una sociedad activa que ayudará a impulsar cualquier aspecto de la vida social, económica, cultural o política. Esta sociedad, mediante su implicación en los asuntos públicos, enriquece la acción del Gobierno y la dota de eficacia, pero, al mismo tiempo, este derecho ciudadano ayuda a generar un equipo de gobierno más exigente y de más calidad.³

El artículo 270 de la Constitución Política de Colombia plantea “La ley organizará las formas y los sistemas de participación ciudadana que permitan vigilar la gestión pública que se cumpla en los diversos niveles administrativos y sus resultados”.

En este orden de ideas, la Ley Nacional de Cultura crea “el Sistema Nacional de Cultura como una estrategia de organización y participación del sector cultural que involucra todas las instancias públicas, privadas y carácter mixto, instituciones y organizaciones comunitarias, creadores, gestores, espacios de participación ciudadana y comunidad en general.” En este orden de ideas, la Ley Nacional de Cultura crea “el Sistema Nacional de Cultura como una estrategia de organización y participación del sector cultural que involucra todas las instancias públicas, privadas y carácter mixto, instituciones y organizaciones comunitarias, creadores, gestores, espacios de participación ciudadana y comunidad en general”. En la actualidad, el Sistema se fortalece por medio de una Ley Estatutaria (1757 de 2015) que ayuda a regular las relaciones fundamentales para un equilibrio estatal, específicamente entre las ramas del poder público y la ciudadanía. Por su condición jerárquica, esta norma garantiza el principio fundamental de participación democrática, y promueve y protege los mecanismos de participación, con garantías de inclusión de la acción colectiva o individual en las políticas públicas, en la vida política, en

³ https://www.caib.es/sites/participacio/es/que_es_la_participacion_ciudadana-25201/

la administración y economía del Estado, y en la participación social y cultural de la nación, con garantía de derechos para el ejercicio del control al poder político.

OBJETIVO

Consolidar y fortalecer el Sistema Nacional de Cultura en el nivel municipal y departamental, mediante la participación de los actores culturales en cada una de las instancias, espacios y procesos culturales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar acompañamiento y asesoría técnica en el diseño e implementación de procesos culturales, especialmente los relacionados con la planeación, financiación, participación, investigación y promoción de la cultura, en todos los niveles territoriales del Departamento.
- Contar con planes municipales de cultura participativos, acordes a la realidad del municipio y en concordancia con las metodologías de planeación estratégica.
- Promover la participación ciudadana en procesos culturales municipales y departamentales.
- Identificar actores sociales y culturales e implementar acciones para la vinculación de los mismos a proyectos adelantados por el Instituto.
- Promocionar la democratización de la oferta de oportunidades para los municipios, gestores culturales y artistas del departamento de Antioquia.

METAS A DICIEMBRE DE 2019

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|---|-----------------|
| Planes municipales de cultura elaborados con metodología de planeación estratégica participativa. | 57 |
| Encuentros de los espacios de participación e instancias del Sistema Departamental de Cultura. | 25 |
| Asesorías brindadas a los municipios en temas de planeación y gestión cultural. | 200 |
| Actualizar anualmente la base de datos de los actores artísticos y culturales del Departamento. | |

PROYECTOS (ver tabla de Programas y Proyectos)

- Formación artística y cultural para la equidad y la movilidad social en Antioquia.
- Fortalecimiento circulación artística y cultural para la paz en Antioquia.
- Desarrollo de convocatorias públicas para la creación, la innovación y el fortalecimiento cultural.
- Implementación de procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento del Sistema Departamental de Cultura.
- Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia.

RIESGOS

- Procesos participativos con metodologías restrictivas desde el ICPA.
- Ineficacia institucional en cuanto a la implementación de las disposiciones legales de promoción y protección del derecho de participación democrática.
- Sector cultural con insuficientes herramientas para ejercer una participación efectiva.
- Incapacidad de los consejos departamentales y municipales para asesorar al ente territorial en políticas, planes y programas.
- Poca agilidad en el trámite interno para la aprobación de las convocatorias.
- No contar con un Plan Estratégico de Comunicaciones del Instituto, que llegue de manera efectiva y oportuna a la población de los municipios del Departamento.

RECOMENDACIONES

- Establecer un cronograma de tiempo límite de entrega para cada uno de los involucrados en la aprobación de las convocatorias.
- Establecer estrategias de participación coherentes con la realidad de las diferentes poblaciones y regiones del Departamento.
- Definición e implementación de un Plan Estratégico de Comunicaciones del Instituto, que llegue de manera efectiva y oportuna a la población de los municipios del Departamento.

FORTALECIMIENTO

El fortalecimiento es una condición importante dentro de cualquier estructura, está concebida en la Constitución Política de Colombia, dentro del apéndice de los derechos sociales, económicos y culturales. El hombre por su naturaleza humana necesita la interacción con la naturaleza, la sociedad en sus diversas manifestaciones y bajo esa condición debe establecer unas acciones que le permitan el crecimiento y desarrollo humano y es a partir de este contexto que la cultura entra a ser parte activa.

El Instituto de cultura de Antioquia y Patrimonio busca fortalecer procesos artísticos, culturales y patrimoniales, a través de investigaciones que servirán como insumo para definir formas de intervención y a la vez aportarán información a trabajos posteriores que se realicen desde el sector público, privado y social.

El fortalecimiento de la ciudadanía con participación efectiva de los actores sociales en los temas públicos es la base fundamental para enfrentar el deterioro de la cohesión social. Este programa pretende alcanzar una participación más activa de todos los sectores sociales desde los espacios culturales y desarrollar múltiples mecanismos para que los antioqueños fortalezcan relaciones de ciudadanía. Eso permite fortalecer una cultura de convivencia y desarrollo colectivo, basada en la tolerancia frente a la diferencia y en la solución negociada de los conflictos.

La ciudadanía implica un compromiso recíproco entre el poder público y las personas, a fin de erradicar las desigualdades económicas, políticas, sociales y culturales.

1. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer la capacidad de los actores y gestores culturales del departamento de Antioquia para la construcción de territorios de paz, por medio de procesos de diálogo cultural, de reconocimiento de la diversidad y de participación de la ciudadanía.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar espacios de participación democrática y ciudadana, a través de convocatorias de estímulos en las áreas artísticas, patrimonial y cultural para el fortalecimiento social y desarrollo colectivo.
- Promover el desarrollo de un entorno creativo en las áreas artísticas, patrimonial y cultural, acompañado de procesos investigativos para la generación de conocimiento, mediante la articulación interinstitucional,
- Establecer alianzas estratégicas público-privadas que permitan fortalecer los proyectos de emprendimiento y la gestión del sector.
- Fortalecer los equipamientos culturales y dotación, generando alianzas en torno al desarrollo sectorial y territorial de Antioquia para la sostenibilidad.
- Desarrollar acciones integrales para la protección y salvaguardia de los bienes y manifestaciones culturales, fortaleciendo los procesos de valoración, protección, reconocimiento y difusión de las distintas formas de creación, de la pluralidad de las memorias y del patrimonio como fundamento del desarrollo local y regional.

3. ALCANCE

El instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia fortalece las diferentes manifestaciones artísticas, culturales y patrimoniales en las nueve subregiones del departamento, a través del cumplimiento de metas de los planes, programas y proyectos.

4. Metas

Programa 1. Arte y Cultura para la Equidad y la Movilidad

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|---|-----------------|
| Convocatorias públicas para el fortalecimiento de las artes, la cultura y la planeación. | 25 |
| Eventos artísticos y culturales. | 105 |
| Eventos culturales para el fortalecimiento de la ciudadanía cultural articulados con programas de acuerdo para la paz | 36 |
| Programas de comunicación para la divulgación de proyectos institucionales | 44 |
| Dotaciones entregadas a las instituciones de carácter cultura del departamento | 550 |
| Mantenimiento y/o reparación de elementos artísticos en los municipios de Antioquia - | 124 |

Programa 2. Gestión cultural para el fortalecimiento de la Ciudadanía

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|--|-----------------|
| Propuestas de emprendimiento cultural. | 83 |

Programa 3. Lectura y Escritura

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|--|-----------------|
| Bibliotecas públicas municipales mejoradas a través de dotación, catalogación y/o adecuación | 6 |

Programa 4. Equipamientos Culturales para el Desarrollo Territorial

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|---|-----------------|
| Equipamientos culturales regionales adecuados para el desarrollo de las prácticas artísticas y culturales | 8 |

Programa 5. Gestión Integral del Patrimonio Cultural

| INDICADOR DE PRODUCTO | META CUATRIENIO |
|--|-----------------|
| Bienes muebles e inmuebles intervenidos | 25 |
| Bienes y manifestaciones culturales inventariados | 22 |
| Intervención para la catalogación, adecuación de espacios, tratamiento del material sonoro, difusión y apropiación social de la Fonoteca Departamental Hernán Retrepo Duque. | 2 |
| Planes de manejo y salvaguardia del patrimonio cultura material e inmaterial y el plan departamental de patrimonio cultural | 14 |

PROYECTOS

Programa 1. Arte y Cultura para la Equidad y la Movilidad

Desarrollo de convocatoria pública para la creación, la innovación y el fortalecimiento de la ciudadanía cultural en Antioquia.

Fortalecimiento, circulación artística y cultural para la paz en Antioquia.
Implementación de agenda institucional local y regional para el postconflicto en Antioquia.



Programa 2. Gestión cultural para el fortalecimiento de la Ciudadanía

Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia.

Programa 3. Lectura y Escritura

Implementación del plan de lectura, escritura y biblioteca en Antioquia.

Programa 4. Equipamientos Culturales para el Desarrollo Territorial

Mantenimiento, adecuación y dotación de equipamientos culturales en Antioquia.

Programa 5. Gestión Integral del Patrimonio Cultural

Diagnóstico y gestión de Salvaguardia.

RIESGOS

- Limitación en la asignación de los recursos
- Distribución inequitativa de los recursos para ser asignada a los diferentes municipios y subregiones.
- Falta de Diagnostico Priorización de intervención a municipios y subregiones
- Deficiente planeación, seguimiento y evaluación a los proyectos que generan alto impacto entorno al fortalecimiento en el sector artístico, cultural y patrimonial.
- Insuficiente cobertura en los procesos de divulgación oportuna, a través de los diferentes medios de comunicación, para el acceso y participación a los programas y proyectos del ICPA.

RECOMENDACIONES

- Crear una gerencia que asesore la ejecución del Plan cultural.
- Implementar estrategias de socialización del conocimiento, a partir de las experiencias de formación desarrolladas.

PLANEACIÓN

Entre la gran cantidad de definiciones de la planeación tomamos como referente las siguientes:

“Es una disciplina prescriptiva (no descriptiva) que trata de identificar acciones a través de una secuencia sistemática de toma de decisiones, para generar los efectos que se espera de ellas, o sea, para proyectar un futuro deseado y los medios efectivos para lograrlo. En otras palabras la planeación es proyectar un futuro deseado y los medios efectivos para conseguirlo.

Planeación es la aplicación racional de la mente humana en la toma de decisiones anticipatoria, con base en el conocimiento previo de la realidad, para controlar las acciones presentes y prever sus consecuencias futuras, encausadas al logro de un objetivo plenamente deseado satisfactorio.”⁴

Los principios generales de la planeación:

- Autonomía
- Ordenación de competencias
- Coordinación
- Consistencia
- Prioridad del gasto público social
- Continuidad
- Participación
- Sostenibilidad ambiental
- Desarrollo armónico de las regiones
- Proceso de planeación
- Eficiencia
- Viabilidad
- Coherencia

OBJETIVO

Orientar las acciones y el recurso de cultura hacia el cumplimiento de metas que busquen garantizar el derecho a la cultura de los antioqueños, en cumplimiento de la misión y razón de ser del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, como instancia departamental del Sistema Nacional de Cultura.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reducir la incertidumbre de la inversión financiera en cultura en el Departamento.
- Articular los diferentes niveles de la planeación estratégica en pro de unas metas comunes.

⁴ http://www.ingenieria.unam.mx/~jkuri/Apunt_Planeacion_internet/TEMAIL.1.pdf

- Contar con herramientas que permitan hacer evaluación a los procesos culturales.
- Aprovechar al máximo, de manera coordinada, eficiente y eficaz los recursos destinados a cultura.

METAS A DICIEMBRE DE 2019

- Contar con un Plan Estratégico institucional.
- Contar con 57 planes municipales de cultura elaborados con metodología de planeación estratégica.
- Ejecutado en un 80% en componente de Cultura y Patrimonio, del Plan Departamental de Desarrollo 2016-2019, Antioquia Piensa en Grande.

PROYECTOS (ver tabla de Programas y Proyectos)

- Implementación de procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento del Sistema Departamental de Cultura.
- Desarrollo de convocatorias públicas para la creación, la innovación y el fortalecimiento cultural (Convocatoria de Concertación Departamental).

RIESGOS

- Poca apropiación de los procesos misionales del instituto.
- Asignación de recursos que no van en línea con los aprobados en el Plan de Desarrollo Departamental.
- Desconocimiento de los procesos e importancia de la planificación interna (ICPA) y externa (Municipios).

RECOMENDACIONES

- Asignación de recursos del ICPA en línea con el Plan Desarrollo Departamental.
- Fortalecer la implementación de la planeación estratégica en el ICPA
- Implementar estrategias de comunicación que motiven a los municipios en los temas de la planeación estratégica (Plan Municipal de Cultura).

| COMPONENTE CULTURA Y PATRIMONIO – ÁREAS DE PARTICIPACIÓN Y PLANEACIÓN | | | |
|--|---|---|-----------------------------|
| NOMBRE DEL PROGRAMA | NOMBRE DEL PROYECTO | PRODUCTOS/ INDICADORES DE PRODUCTOS | META DEL CUATRIENIO |
| ARTE Y CULTURA PARA LA EQUIDAD Y LA MOVILIDAD SOCIAL | Formación artística y cultural para la equidad y la movilidad social en Antioquia | Personas que acceden a programas formativos en temas de cultura | 3.337 personas |
| | Fortalecimiento circulación artística y cultural para la paz en Antioquia | Eventos artísticos y culturales | 105 eventos |
| | | Eventos culturales para el fortalecimiento de la ciudadanía cultural articulados con el programa de acuerdos para la paz | 36 eventos |
| | Desarrollo de convocatorias públicas para la creación, la innovación y el fortalecimiento cultural | Convocatorias públicas para el fortalecimiento de las artes, la cultura y la planeación, incluye población con enfoque diferencial. | 8 convocatorias |
| GESTIÓN CULTURAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANÍA | Implementación de procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento del Sistema Departamental de Cultura | Proyectos pedagógicos implementados en las escuelas (IE) para la promoción de la diversidad cultural y la construcción de territorios de paz. | 139 proyectos implementados |
| | | Proyectos Educativos Institucionales (PEI) articulados a los Planes Municipales o Departamentales de | 57 planes articulados |



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE

| | | Cultura | |
|--|---|--|-----------------------------------|
| | | Encuentros de los espacios de participación e instancias del sistema departamental de cultura | 25 encuentros |
| | Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia | Direcciones locales de cultura con acceso al sistema de información de la cultura y el patrimonio de Antioquia | 52 direcciones locales de cultura |

GESTION DE RECURSOS

1. OBJETIVO

Hacer un uso eficiente de las fuentes de financiación del Departamento,

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

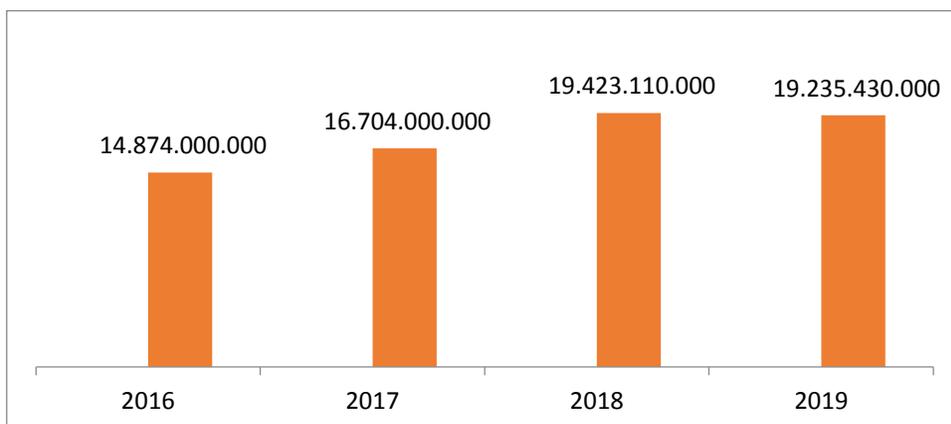
- Realizar un riguroso ejercicio donde se establezca la canasta de recursos propios del departamento para financiar el programa de gobierno
- Gestionar la cofinanciación con los municipios, las transferencias nacionales, el Sistema General de Regalías, con el sector productivo, solidario y de cooperación internacional.
- Implementar una política fiscal austera en el funcionamiento y estratégica en el gasto, en el marco de transparencia y control social, de conformidad con la Ley 617 de 2000.

3. PROYECTOS

- Formación artística y cultural para la Equidad y la Movilidad Social en Antioquia
- Desarrollo convocatoria pública para la creación, la innovación y el fortalecimiento de la ciudadanía cultural en Antioquia.
- Fortalecimiento circulación artística y cultural para la paz en Antioquia
- Implementación agenda institucional local y regional para el postconflicto en Antioquia
- Implementación procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento del Sistema Departamental de Cultura en Antioquia.
- Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia
- Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia
- Implementación plan de Lectura, escritura y biblioteca en Antioquia
- Mantenimiento, adecuación y dotación de equipamientos culturales en Antioquia.
- Diagnóstico, Gestión y Salvaguardia del Patrimonio Cultural en Antioquia.

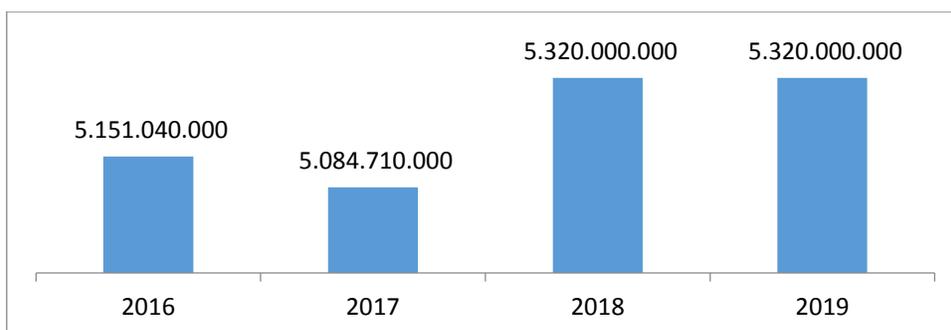
4. ALCANCES

La Inversión presupuestada para el cuatrienio es de 70.236.540.000

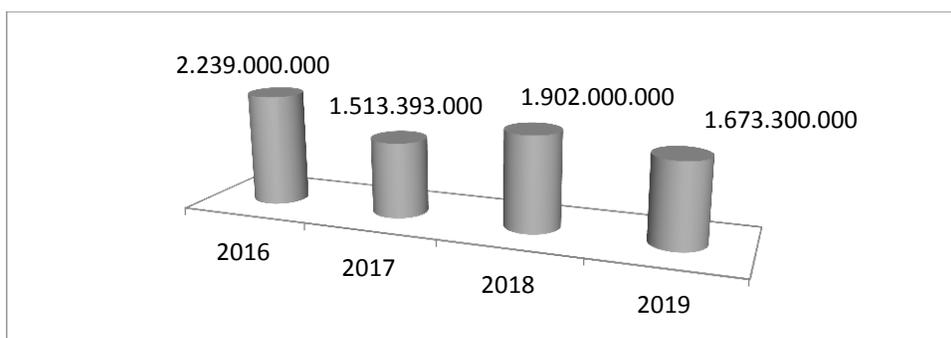


5. Inversión por proyecto

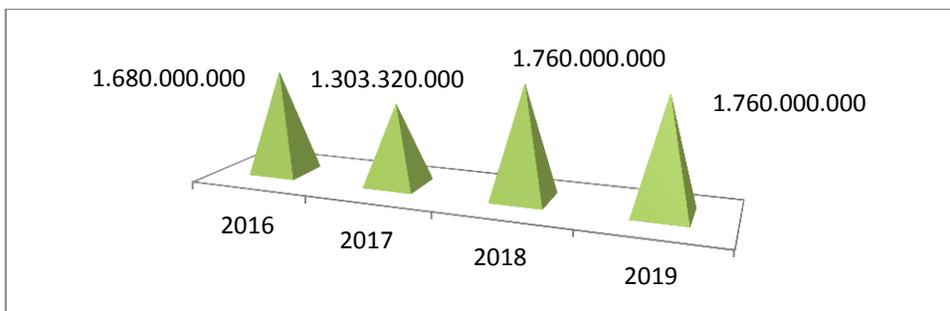
Formación artística y cultural para la Equidad y la Movilidad Social en Antioquia



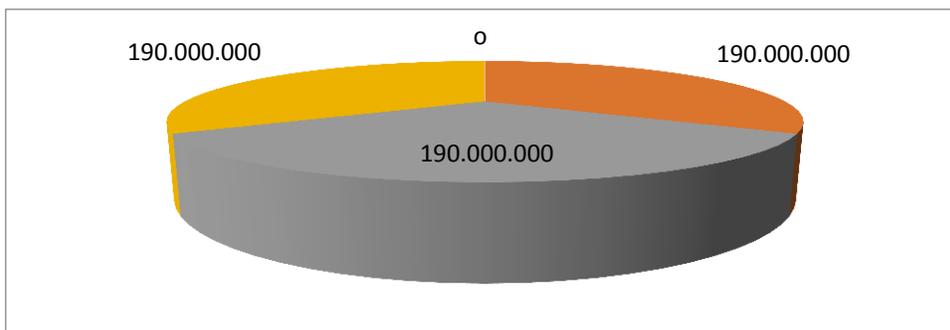
Desarrollo convocatoria pública para la creación, la innovación y el fortalecimiento de la ciudadanía cultural en Antioquia



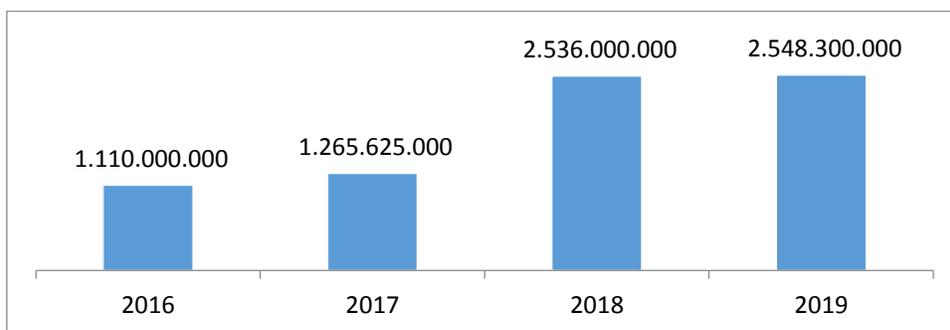
Fortalecimiento circulación artística y cultural para la paz en Antioquia



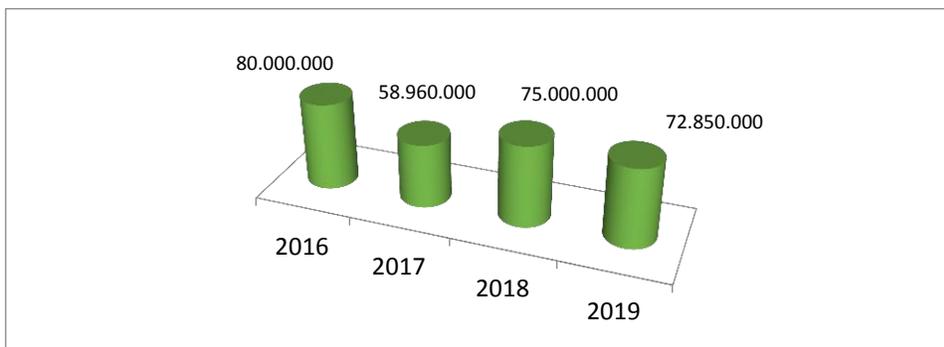
Implementación agenda institucional local y regional para el postconflicto en Antioquia



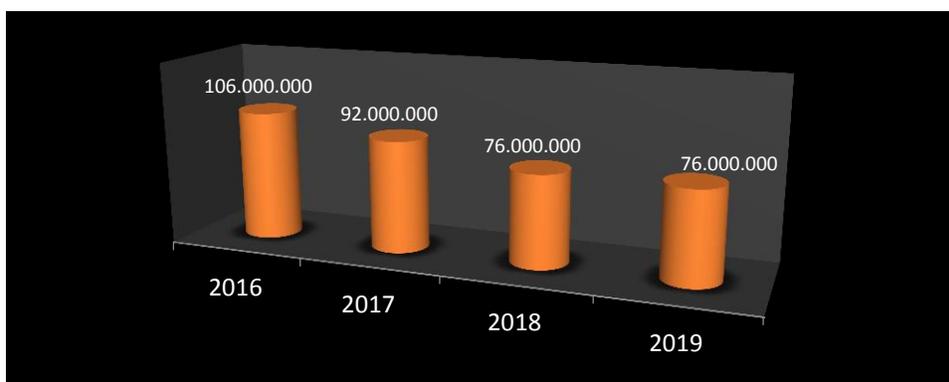
Implementación procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento del Sistema Departamental de Cultura en Antioquia.



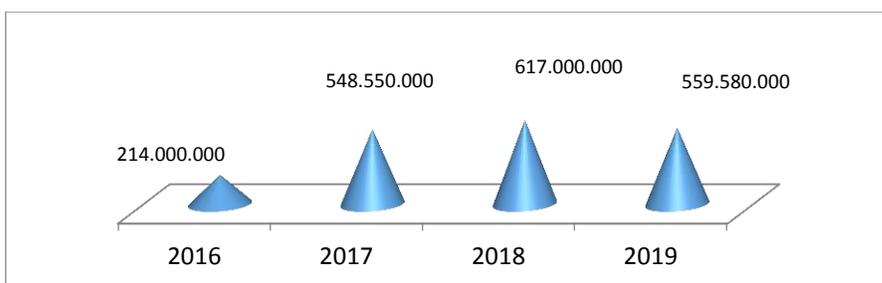
Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia



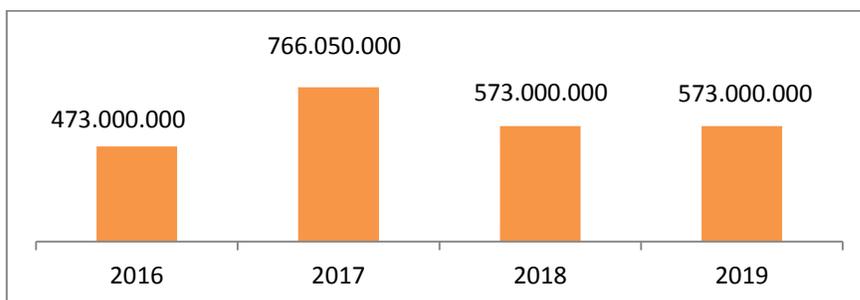
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia



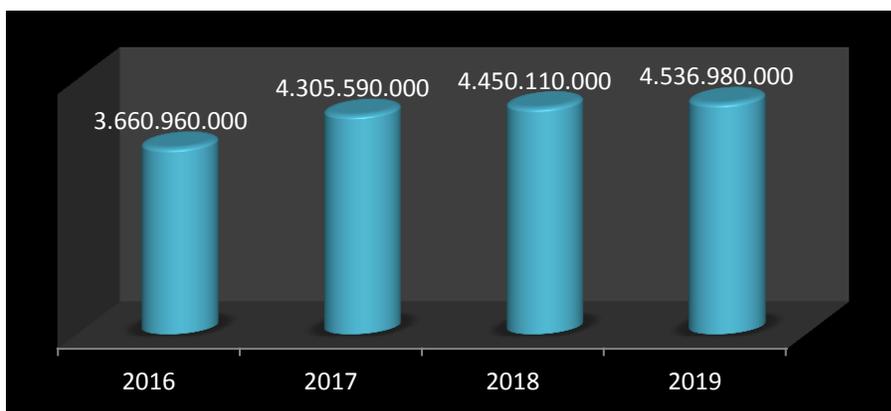
Implementación plan de Lectura, escritura y biblioteca en Antioquia



Mantenimiento, adecuación y dotación de equipamientos culturales en Antioquia



Diagnóstico, Gestión y Salvaguardia del Patrimonio Cultural en Antioquia.



6. RIESGOS

- No aplicación del proceso de contratación.
- Asignación de recursos del balance en tiempo no oportuno.
- Falta de planificación para la distribución de los recursos
- Poca agilidad en los trámites y/o procedimientos internos.
- Deficiente gestión en la cofinanciación de los proyectos con el sector público y privado.

7. RECOMENDACIONES

- Definir el procedimiento de contratación y socializarlo para lograr una buena retroalimentación.
- Determinar una autonomía a nivel financiero.
- Establecer unos mecanismos de autogestión (estampilla procultura).

- Para fortalecer el sector y ser autónomos sea hace necesario establecer estrategias para gestionar recursos a nivel nacional e internacional.

Tecnologías de Información y comunicación



OBJTIVO

Promover el desarrollo sostenible del ICPA a partir de la modernización y la gestión del cambio, soportado en el uso estratégico de las TIC, para aportar a la transformación de la entidad bajo los principios de eficiencia, transparencia, legalidad, accesibilidad, productividad, competitividad y sostenibilidad, generando valor al sector y a la población del Departamento de Antioquia.

Objetivos específicos

1. Garantizar la continuidad del negocio, su seguridad y confiabilidad de la información.
2. Implementar un área TIC, a través de la cual se gestionará el uso adecuado actual y futuro de las TIC que apoye al desarrollo y control de las metas y estrategias establecidas en el plan de desarrollo Antioquia Piensa en Grande.
3. Fortalecer la gestión de la información, la integración y la interoperabilidad del ICPA con todas las áreas, planes, programas, proyectos, procesos y procedimientos a través de las Tecnologías de Información y comunicación.
4. Apoyar el aumento de la eficiencia, la calidad y el servicio para los diferentes actores del sector, para la comunidad en general y para los empleados del ICPA.
5. Establecer una cartera de proyectos estratégicos basados en Tecnologías de Información y comunicación los cuales deberán estar alineados con el Plan de Desarrollo 2016-2019 Antioquia Piensa en Grande.

Marco Normativo

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

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

El Decreto en cuestión se toma como referente para enmarcar el presente documento, para su mejor entendimiento se transcriben algunos apartes del mismo que soportan parte del trabajo incluido en este documento, así:

“Artículo 1°. Objeto. Definir los lineamientos, instrumentos y plazos de la estrategia de Gobierno en Línea para garantizar el máximo aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el fin de contribuir con la construcción de un Estado abierto, más eficiente, más transparente y más participativo y que preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad”

“Artículo 3°. Definiciones. Para la interpretación del presente decreto, las expresiones aquí utilizadas deben ser entendidas con el significado que a continuación se indica: ...

...

Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial para la gestión de Tecnologías de la Información: Es un modelo de referencia puesto a disposición de las instituciones del Estado colombiano para ser utilizado como orientador estratégico de las arquitecturas empresariales, tanto sectoriales como institucionales. El marco establece la estructura conceptual, define lineamientos, incorpora mejores prácticas y orienta la implementación para lograr una administración pública más eficiente, coordinada y transparente, a través del fortalecimiento de la gestión de las Tecnologías de la Información.”

“Artículo 5°. Componentes. Los fundamentos de la Estrategia serán desarrollados a través de 4 componentes que facilitarán la masificación de la oferta y la demanda del Gobierno en Línea:

1. **TIC para Servicios.** Comprende la provisión de trámites y servicios a través de medios electrónicos, enfocados a dar solución a las principales necesidades y demandas de los ciudadanos y empresas, en condiciones de calidad, facilidad de uso y mejoramiento continuo.
2. **TIC para el Gobierno abierto.** Comprende las actividades encaminadas a fomentar la construcción de un Estado más transparente, participativo y colaborativo involucrando a los diferentes actores en los asuntos públicos mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
3. **TIC para la Gestión.** Comprende la planeación y gestión tecnológica, la mejora de procesos internos y el intercambio de información. Igualmente, la gestión y aprovechamiento de la información para el análisis, toma de decisiones y el mejoramiento permanente, con un enfoque integral para una respuesta articulada de gobierno y para hacer más eficaz la gestión administrativa entre instituciones de Gobierno.
4. **Seguridad y privacidad de la Información.** Comprende las acciones transversales a los demás componentes enunciados, tendientes a proteger la información y los sistemas de información, del acceso, uso, divulgación, interrupción o destrucción no autorizada. “**Artículo 6°. Instrumentos.** Los instrumentos para la implementación de la estrategia de Gobierno en Línea serán los siguientes: ...
...**Marco de referencia de arquitectura empresarial para la gestión de Tecnologías de la Información.** Establece los aspectos que los sujetos obligados deberán adoptar para dar cumplimiento a las acciones definidas en el Manual de Gobierno en Línea.”

Entendimiento estratégico

ICPA posee un modelo operativo por procesos, su sistema de calidad está certificado bajo norma ISO 9001-2008, posee 13 procesos categorizados por 4 macro procesos que son: Procesos Estratégicos, Procesos Misionales, Procesos Apoyo y Procesos Evaluación y control.

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

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

- Planear las actividades para la ejecución del proceso y establecer como se ejecutarán los planes y procedimientos establecidos, con los responsables de la ejecución. **Gestión desarrollo**
- Planear las actividades de intervención del software y hardware y el soporte técnico.
- Evaluar y priorizar necesidades de infraestructura tecnológica y/o soluciones y de soporte técnico **Seguimiento, medición y evaluación**
- Desarrollo y mantenimiento de la plataforma tecnológica e informática
- Desarrollo del sistema de información
- Administración, mantenimiento y soporte del sistema de información
- Realizar medición y seguimiento al proceso
- Realizar acciones de mejoramiento continuo.

Adicionalmente posee 4 indicadores de gestión del proceso:

- Sistema de información cultural del Instituto de Cultura y Patrimonio implementado
- Satisfacción de Usuarios frente al soporte técnico
- Satisfacción de usuarios del sistema de información
- Estrategia tecnológica del Instituto de Cultura y Patrimonio implementada

METAS A DICIEMBRE DE 2019

- Plan de modernización tecnológica (Parte Blanda/Parte Dura)
 - Plan de adquisiciones de TIC para soportar el plan de desarrollo.
- Plan de mejoramiento para los sistemas de información misionales del ICPA
- Plan de mejoramiento de la infraestructura tecnológica que soporta los sistemas de información misionales.



PROYECTOS (ver tabla de Programas y Proyectos)

- Modernización tecnológica hardware, software y talento humano
- Portal de servicios
- Big Data
- APP móvil

RIESGOS

- Ausencia de competencias del Talento humano de la unidad de TI
- No Cumplimiento del SGC
- Ausencia de Indicadores
- Baja Gestión de la seguridad de la información
- Ausencia de Tercerización de procesos críticos
- Ausencia de una contingencia para el Datacenter.
- Débil estructura para Desarrollo de Software y bases de datos
- Falta de capacidad instalada para la Operación de plataformas



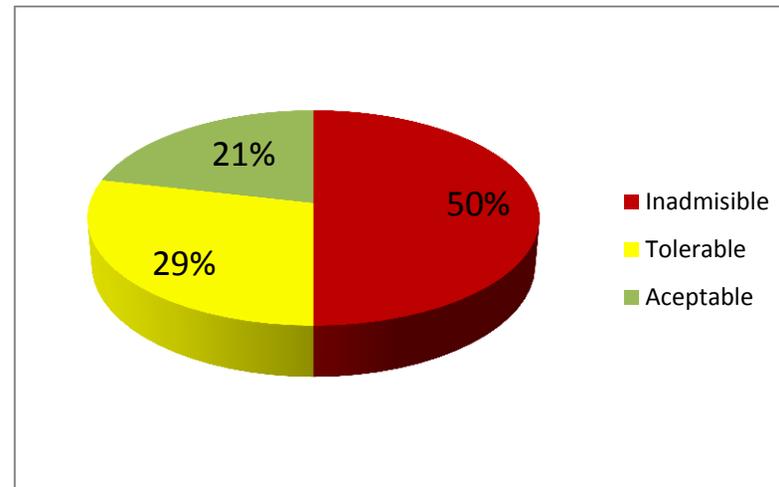
MATRIZ DE RIESGOS ESTRATEGICA - ICPA 2016-2018

| ITEM | ESCENARIOS DE RIESGO | PROBABILIDAD | | IMPACTO | | RIESGO (pr*Gr) | Instrumentos | Responsable |
|------|---|--------------|--------------|---------|---------------|----------------|---|--|
| | | Califi. | Equivalencia | Califi. | Equivalencia | | | |
| 1 | Amiguismo y clientelismo | 5 | Probable | 20 | Catastrofico | 100 | SGC | Alta Dirección |
| 2 | Tráfico de influencias Celebración indebida de contratos | 6 | Casi seguro | 20 | Castastrofico | 120 | Convocatorias y licitaciones publicas, Manual de Contratacion | Alta Dirección, Lider Jurídico |
| 3 | Desinformación o mal información al ciudadano | 3 | Posible | 5 | Moderado | 15 | PRRS, Sigpa y Pagina WEB, Manual de Contratacion | Alta Dirección |
| 4 | Irregularidad en la Planeación financiera | 4 | Posible | 5 | Moderado | 20 | SICOF, SIGPA | Alta Dirección |
| 5 | Fuga de recursos públicos | 2 | Improbable | 20 | Catastrofico | 40 | SICOF, SIGPA | Subdirección Administrativa y Financiera |
| 6 | Hurto | 2 | Rara Vez | 5 | Moderado | 10 | sicof, Sistema de seguridad de la entidad | Subdirección Administrativa y Financiera |
| 7 | Abuso de poder | 5 | Probable | 10 | Mayor | 50 | Manual de Funciones | Alta Dirección |
| 8 | Incorrecta planeación estratégica | 4 | Posible | 20 | Catastrofico | 80 | Plan de desarrollo, Plan estrategico ICPA | Alta Dirección |
| 9 | Realidad financiera confusa o dudosa | 2 | Improbable | 10 | Mayor | 20 | ERP SICOF | Subdirección Administrativa y Financiera |
| 10 | Irregularidad en la administración presupuestal | 2 | Improbable | 10 | Mayor | 20 | Consejo Directivo, Comité directivo, ERP SICOF | Alta dirección |
| 11 | Incumplimiento en la publicación de la gestión contractual | 4 | Posible | 20 | Catastrofico | 80 | Crear Check list | Subdirección Administrativa y Financiera |
| 12 | Omisión en el análisis de riesgos contractuales | 3 | Posible | 20 | Catastrofico | 60 | Mapa de riesgos por proceso, riesgos de corrupción, matriz de riesgos en el documento de estudios previos de cada proceso contractual, pólizas a los contratos que lo requieran de acuerdo con la matriz de riesgo de cada proceso. | Subdirección Administrativa y Financiera |
| 13 | Deficiencia en la entrega de información al ciudadano e inadecuada utilización de los canales de comunicación | 5 | Probable | 10 | Mayor | 50 | SIGPA, PQRS, Proceso de Control Interno | Alta Dirección |

| | | | | | | | | |
|----|--------|---|------------|----|-------|----|--------------|--|
| 14 | Fraude | 2 | Improbable | 10 | Mayor | 20 | SICOF, SIGPA | Subdirección Administrativa y Financiera |
|----|--------|---|------------|----|-------|----|--------------|--|

| | |
|-----------------------|---|
| Z. Inadmisible | Aplicar inmediatamente medidas de control físico y transferir |
| Z. Inaceptable | Desarrollar actividades INMEDIATAS Y PRIORITARIAS para la gestión de riesgos. |
| Z. Tolerable | Desarrollar actividades para la gestión sobre el riesgo. |
| Z. Aceptable | La combinación probabilidad - Gravedad no representa una amenaza SIGNIFICATIVA. |

| ZONA | TOTAL | % |
|-------------|-------|-----|
| Inadmisible | 7 | 50% |
| Tolerable | 4 | 29% |
| Aceptable | 3 | 21% |



Parte 5 Indicadores - Matriz de Planeación





Matriz de indicadores – plan de desarrollo 2016-2019

| PROGRAMAS | NOMBRES DE LOS PROYECTOS | PRODUCTOS | COD. | METAS cuatrienio | ACTIVIDADES MGA | Fecha Inicial | Duración (meses) | META \$ por vigencia | Valor asignado Cuatrienio | |
|-----------|-----------------------------------|---|--|------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| 30801 | 1 | Formación artística y cultural para la Equidad y la Movilidad Social en Antioquia | 33080101 | 3337 | Procesos de formación y creación | 01.01.2016 | 12 | 814 | \$ 20.875.750.000 | |
| | | | | | Procesos de circulación cultural | | | | | |
| | | | | | Procesos de formación y creación | 01.01.2017 | | 841 | | |
| | | | | | Procesos de circulación cultural | | | | | |
| | | | | | Procesos de formación y creación | 01.01.2018 | | 841 | | |
| | | | | | Procesos de circulación cultural | | | | | |
| | | | | | Procesos de formación y creación | 01.01.2019 | | 841 | | |
| | | 2 | Desarrollo convocatoria pública para la creación, la innovación y el fortalecimiento de la ciudadanía cultural en Antioquia. | 33080102 | 8 | Convocatorias públicas | 01.01.2016 | 12 | 2 | \$ 7.327,69 |
| | 01.01.2017 | | | | | | 2 | | | |
| | 01.01.2018 | | | | | | 2 | | | |
| | 01.01.2019 | | | | | | 2 | | | |
| | | 3 | Fortalecimiento circulación artística y cultural para la paz en Antioquia | 33080103 | 105 | Eventos culturales | 01.01.2016 | 12 | 24 | \$ 6.503,32 |
| | Procesos de circulación artística | | | | | | | | | |
| | Eventos culturales | | | | | 01.01.2017 | 27 | | | |
| | Procesos de circulación artística | | | | | | | | | |
| | Eventos culturales | | | | | 01.01.2018 | 27 | | | |
| | Procesos de circulación artística | | | | | | | | | |
| | Eventos culturales | 01.01.2019 | 27 | | | | | | | |



| PROGRAMAS | NOMBRES DE LOS PROYECTOS | PRODUCTOS | COD. | METAS cuatrienio | ACTIVIDADES MGA | Fecha Inicial | Duración (meses) | METAS por vigencia | Valor asignado Cuatrienio |
|--|--|---|-------------------------------------|--------------------------------|---|---------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| | | | | | Procesos de circulación artística | 19 | | | |
| | 4 Implementación agenda institucional local y regional para el postconflicto en Antioquia | Eventos culturales para el fortalecimiento de la ciudadanía cultural articulados con el programa de acuerdos para la paz. | 33080104 | 36 | Procesos formativos para la paz | 01.01.2016 | 12 | 0 | \$ 3.871,82 |
| 01.01.2017 | | | | | | 12 | | | |
| 01.01.2018 | | | | | | 12 | | | |
| 01.01.2019 | | | | | | 12 | | | |
| Programas de comunicación para la divulgación de proyectos institucionales | | 33080105 | 44 | Difusión de la agenda cultural | 01.01.2016 | 12 | 0 | | |
| | | | | | Plan departamental de medios | | 01.01.2017 | 14 | |
| | | | | | | | 01.01.2018 | 15 | |
| | | | | | Difusión de la agenda cultural | | 01.01.2019 | 15 | |
| | | | | | | | Plan departamental de medios | | |
| | | | | | 5 Mantenimiento, adecuación y dotación de equipamientos culturales en Antioquia. | | | 33080106 | |
| 01.01.2017 | 128 | | | | | | | | |
| 01.01.2018 | 127 | | | | | | | | |
| 01.01.2019 | 127 | | | | | | | | |
| Mantenimiento y/o reparación de elementos artísticos en | 33080107 | 124 | Mantenimientos elementos artísticos | 01.01.2016 | 12 | 10 | | | |
| | | | | Pocesos formativos en luthería | | 01.01.2017 | 38 | | |
| | | | | | | | | Mantenimientos elementos artísticos | |



| PROGRAMAS | NOMBRES DE LOS PROYECTOS | PRODUCTOS | COD. | METAS cuatrienio | ACTIVIDADES MGA | Fecha Inicial | Duración (meses) | METAS por vigencia | Valor asignado Cuatrienio |
|-----------|---|--|----------|------------------|---|---------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| | | los municipios de Antioquia. | | | Pocesos formativos en luthería | | | | |
| | | | | | Mantenimientos elementos artísticos | 01.01.2018 | | 38 | |
| | | | | | Pocesos formativos en luthería | | | | |
| | | | | | Mantenimientos elementos artísticos | 01.01.2019 | | 38 | |
| | | | | | Pocesos formativos en luthería | | | | |
| 30802 | Programa 2: Gestión Cultural para el Fortalecimiento de la Ciudadanía | Implementación procesos de gestión y planificación cultural para el fortalecimiento del Sistema Departamental de Cultura en Antioquia. | 33080201 | 139 | Proyectos pedagógicos institucionales | 01.01.2016 | 12 | 0 | \$ 7.450,55 |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 47 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 46 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 46 | |
| | | | 33080202 | 57 | Proyectos Educativos Institucionales - PEI articulados a los planes municipales o departamentales de cultura. | 01.01.2016 | 12 | 0 | |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 19 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 19 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 19 | |
| | | | 33080203 | 7 | Investigaciones en convenio con universidades públicas o privadas que apunten al mejoramiento de los procesos artístico, cultural y | 01.01.2016 | 12 | 1 | |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 2 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 2 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 2 | |

| PROGRAMAS | NOMBRES DE LOS PROYECTOS | PRODUCTOS | COD. | METAS cuatrienio | ACTIVIDADES MGA | Fecha Inicial | Duración (meses) | METAS por vigencia | Valor asignado Cuatrienio |
|-----------|--------------------------|---|----------|------------------|------------------------------------|--|------------------|----------------------|---------------------------|
| | | patrimonial. | | | | | | | |
| | | Encuentros de los espacios de participación e instancias del Sistema Departamental de Cultura | 33080204 | 25 | Procesos participativos en cultura | 01.01.2016 01.01.2017 01.01.2018 01.01.2019 | 12 | 18 3 2 2 | |
| | | Propuestas de emprendimiento cultural. | 33080205 | 83 | Emprendimiento cultural | 01.01.2016 01.01.2017 01.01.2018 01.01.2019 | 12 | 0 28 27 28 | |
| | 7 | Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en Antioquia | 33080206 | 52 | Formación plataforma SICPA | 01.01.2016 01.01.2017 01.01.2018 01.01.2019 | 12 | 14 13 13 12 | \$ 286,81 |
| | 8 | Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia | 33080207 | 100% | Implementación de normas | 01.01.2016 01.01.2017 01.01.2018 | 12 | 34 22 22 | \$ 350,00 |

| PROGRAMAS | NOMBRES DE LOS PROYECTOS | PRODUCTOS | COD. | METAS cuatrienio | ACTIVIDADES MGA | Fecha Inicial | Duración (meses) | METAS por vigencia | Valor asignado Cuatrienio | | | |
|-----------|--------------------------|---|---------------------------------|---------------------------------------|---|---|------------------|------------------------------------|---------------------------|----|-----|-------------|
| | | | 33080208 | 100% | Implementación sistema de gestión | 01.01.2019 | 12 | 22 | | | | |
| | | Implementación y puesta en marcha del sistema de gestión y seguridad en el trabajo. | | | | 01.01.2016 | | 28 | | | | |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 23 | | | | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 24,5 | | | | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 24,5 | | | | |
| | | | 33080209 | Certificaciones de calidad obtenidas. | 1 | Recertificación de Calidad | 01.01.2016 | 12 | | 1 | | |
| | | | | 01.01.2017 | | | 0 | | | | | |
| | | | | 01.01.2018 | | | 0 | | | | | |
| | | | | 01.01.2019 | | | 0 | | | | | |
| | | 30803 | Programa 3: Lectura y escritura | 9 | Implementación plan de Lectura, escritura y biblioteca en Antioquia | 33080301 | 5155 | Procesos formativos bibliotecarios | | 12 | 791 | \$ 1.939,13 |
| 1.753 | | | | | | | | | | | | |
| 1.425 | | | | | | | | | | | | |
| 1.186 | | | | | | | | | | | | |
| 33080302 | 6 | | | | | Bibliotecas públicas municipales mejoradas a través de dotación, catalogación y/o | | | | 12 | 0 | |
| | | | | | | | | | | | 2 | |
| | | | | | | | | | | | 2 | |
| | | | | | | | | | | | 2 | |
| | | | | | | | | | | | 2 | |
| | | | | | | | | | | | 2 | |



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE

| PROGRAMAS | NOMBRES DE LOS PROYECTOS | PRODUCTOS | COD. | METAS cuatrienio | ACTIVIDADES MGA | Fecha Inicial | Duración (meses) | METAS por vigencia | Valor asignado Cuatrienio |
|-----------|---|--|----------|------------------|-------------------------------------|---------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| | | adecuación. | | | Adecuación bibliotecaria | 18 | | | |
| | | | | | Dotación bibliotecaria | 01.01.2019 | | 2 | |
| | | | | | Adecuación bibliotecaria | | | | |
| 30804 | Programa 4: Equipamientos Culturales para el Desarrollo Territorial | Equipamientos culturales regionales adecuados para el desarrollo de las prácticas artísticas y culturales. | 33080401 | 8 | Infraestructura cultural | 01.01.2016 | 12 | 1 | \$ 2.292,79 |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 3 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 2 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 2 | |
| | | Implementación de la segunda etapa para la rehabilitación y adecuación de espacios del Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. | 33080402 | 100% | Equipamientos culturales | 01.01.2016 | 12 | 0 | |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 34 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 33 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 33 | |
| 30805 | Programa 5: Gestión Integral del Patrimonio Cultural | Bienes muebles e inmuebles intervenidos. | 33080501 | 25 | Intervención de bienes inmuebles | 01.01.2016 | 12 | 5 | \$ 16.953,64 |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 7 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 6 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 7 | |
| | | Bienes y manifestaciones culturales inventariados. | 33080502 | 22 | Inventario bienes y manifestaciones | 01.01.2016 | 12 | 6 | |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 6 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 5 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 5 | |



| PROGRAMAS | NOMBRES DE LOS PROYECTOS | PRODUCTOS | COD. | METAS cuatrienio | ACTIVIDADES MGA | Fecha Inicial | Duración (meses) | METAS por vigencia | Valor asignado Cuatrienio |
|-----------|--------------------------|---|----------|------------------|--------------------------------|---------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| | | Intervención para la catalogación, adecuación de espacios, tratamiento del material sonoro, difusión y apropiación social de la Fonoteca Departamental Hernán Restrepo Duque. | 33080503 | 2 | Intervención de bienes muebles | 01.01.2016 | 12 | 0,5 | |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 0,5 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 0,5 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 0,5 | |
| | | Planes de manejo y salvaguardia del Patrimonio Cultural material e inmaterial e el Plan Departamental de Patrimonio Cultural. | 33080504 | 14 | Diagnóstico de PEMP | 01.01.2016 | 12 | 3 | |
| | | | | | | 01.01.2017 | | 4 | |
| | | | | | | 01.01.2018 | | 4 | |
| | | | | | | 01.01.2019 | | 3 | |

Referencias:

DANE. Encuesta de Consumo Cultural – ECC 2016. Boletín Técnico. Bogotá, 09 de diciembre 2016.

Departamento Nacional de Planeación – DNP. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 Todos por un Nuevo País. Tomo 1 internet. Consultado en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%201%20internet.pdf>

Departamento Nacional de Planeación – DNP. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 Todos por un Nuevo País. Tomo 2 internet. Consultado en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%202%20internet.pdf>

Gobernación de Antioquia. Departamento Administrativo de Planeación. PLAN DE DESARROLLO “ANTIOQUIA PIENSA EN GRANDE” 2016-2019. Consultado en: http://antioquia.gov.co/images/pdf/ORDENANZA%20PLAN%20DE%20DESARROLLO%20DE%20ANTIOQUIA%202016-2019_FirmaEscaneada.pdf

IDEA. Plan estratégico institucional 2016-2019.

Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Plan Estratégico 2012-2015. Versión 2.

Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Manual de Calidad. M-GE-01, VERSIÓN 04.

Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Resolución número 000366 del 14 de diciembre de 2012.

<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/334411/1/124-424-1-PB.pdf>

<http://www.monografias.com/trabajos107/planeamiento-estrategico-sector-publico/planeamiento-estrategico-sector-publico.shtml>

Medianero Burga, David. Guía metodológica para el diseño de Planes estratégicos en el sector público. Consultado en: <http://www.monografias.com/trabajos107/planeamiento-estrategico-sector-publico/planeamiento-estrategico-sector-publico.shtml#ixzz4VxULZieA>

Oficina Asesora de Planeación. Plan Estratégico 2011-2014 Departamento Administrativo de la Función Pública. Colombia.

Secretaria Distrital de Hacienda. Plan Estratégico 2012-2016. Versión #2 del 9 de julio de 2013.

CAPITULO 2 PLAN DE BIENESTAR LABORAL

1. PRESENTACIÓN

El éxito de una administración y el cumplimiento de los objetivos y metas, depende de la manera como se implementen las políticas y procedimientos en el manejo del talento humano y específicamente las relacionadas con el bienestar social y calidad de vida de los servidores del Instituto.

Existe una estrecha relación entre el Bienestar y el desempeño laboral, pues los trabajadores insatisfechos disminuyen su capacidad para producir, así como su compromiso con los propósitos de la Entidad. Es por ello, que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a elevar el nivel de Bienestar de los funcionarios en su puesto de trabajo.

Para ello, se deben implementar y ejecutar planes de bienestar que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su grupo familiar a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socio culturales y de calidad de vida laboral que garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, y a su vez, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Así mismo, es de gran importancia que el Instituto contribuya a través de estas acciones a la construcción de un mejor nivel educativo, de salud, recreación, deporte y cultura que les permitan a los funcionarios y a sus familias un desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida.

Igualmente, se busca con el Plan la asignación y el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a desarrollar las actividades correspondientes a las áreas de intervención en cada uno de los contextos, las cuales se definen en dos grandes áreas: Área de Calidad de Vida Laboral, Área de Protección y Servicios Sociales.

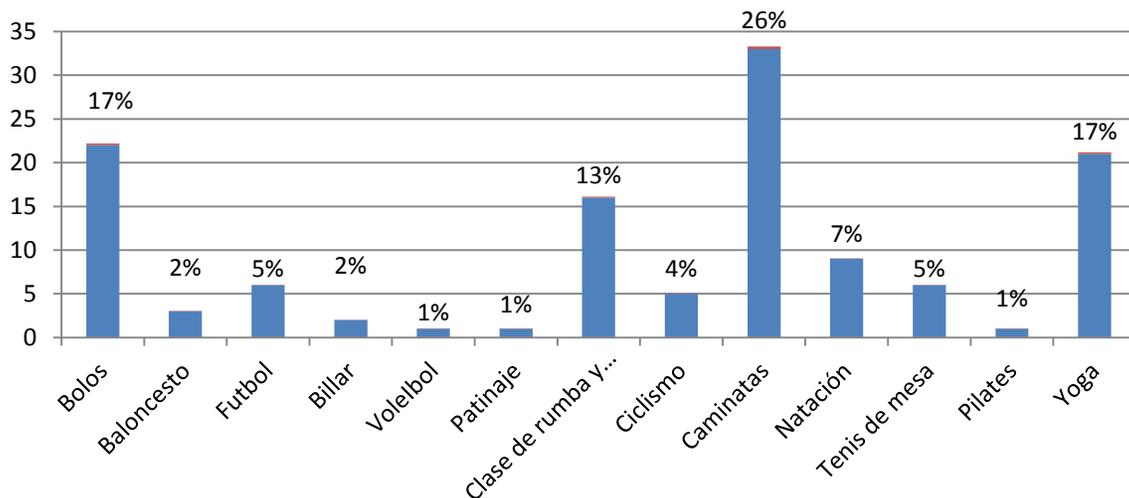
Por lo anterior, el grupo de Gestión Humana diseña el programa de bienestar social 2018, el cual tiene como principal insumo la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2018 del Instituto se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, siendo este el principal insumo para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades.

Con relación a lo anterior podemos evidenciar que dentro de las actividades deportivas individuales de bienestar un 26% de los servidores del Instituto se interesan por las caminatas, un 17% por los bolos y el yoga, un 13% por las clases de rumba y entrenamiento funcional, un 7% por la natación, un 5% por fútbol y tenis de mesa, un 4% por el ciclismo, un 2% prefiere el billar seguido por voleibol, patinaje y Pilates cada uno con un 1%.

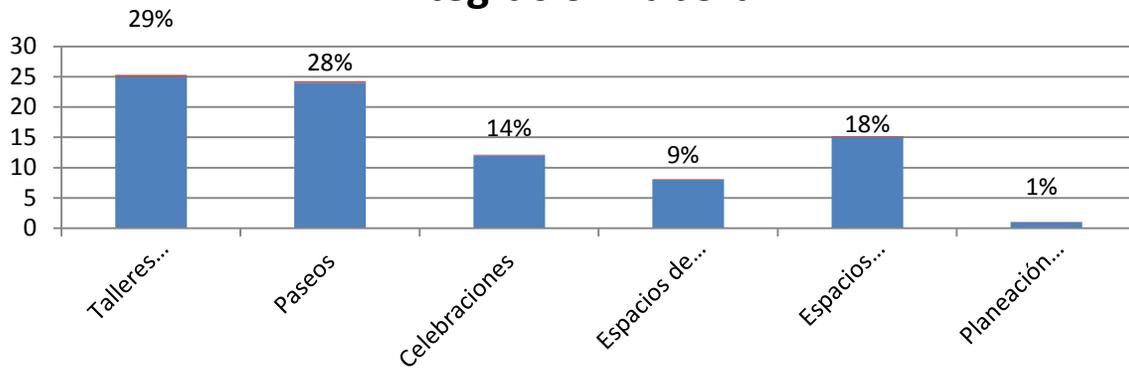
Actividad Deportiva



Pasando a las actividades de integración laboral el 29% de los encuestados prefiere los talleres formativos, el 28% se inclina por paseos de integración, un 14% opta por las celebraciones, el 9% señala espacios de retroalimentación del desempeño de la gestión Institucional, el 18% eligen espacios culturales con los mismos empleados y el 1% restantes requieren temas de planeación es trágica, la

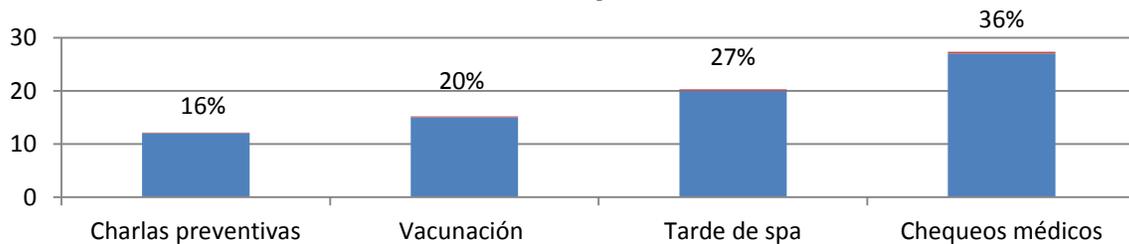
encuesta también arrojó algunas propuestas por parte de los funcionarios dentro de las cuales se destacan realizar integraciones por subdirecciones y tertulias relacionadas con las diferentes áreas artísticas que apoya la entidad.

Integración Laboral



En el área de salud ocupacional el 36% de los funcionarios consideran importante realizar los chequeos médicos, un 20% prefiere las jornadas de vacunación, un 27% desearía tener una tarde de spa mientras que el 16% restante de los encuestados solicitan charlas preventivas.

Salud Ocupacional

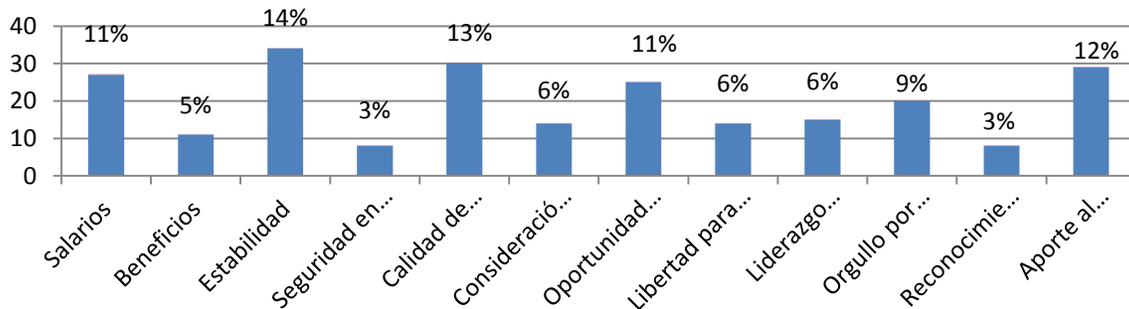


Al indagar por los principales objetivos individuales que motivan el trabajo de los empleados en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, a través de una encuesta aplicada a todos los funcionarios de la entidad encontramos que al 14% de los servidores los motiva la estabilidad, el 13% se inclina por la calidad de vida en el trabajo, el 12% siente afinidad por el aporte que cada uno realiza desde su área para contribuir con el desarrollo cultural, el 11% manifiesta interés por los salarios y la oportunidad de crecimiento y un 9% se siente orgulloso de pertenecer a la entidad.

A la pregunta sobre qué actividades particulares cree que generarían mayor bienestar laboral los funcionarios hicieron énfasis sobre las Integraciones, el reconocimiento a funcionarios por la labor desempeñada, pausas activas, tarde recreativa, cultural y social.

Teniendo en cuenta todos los factores que motivan el desempeño laboral, el plan de bienestar debe enfocarse en el cumplimiento de estos objetivos individuales para que así mismo los empleados contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales en una relación Ganar- Ganar.

Objetivos Individuales



3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto — Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y

desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas **bienestar e incentivos**, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al **área de Protección y Servicios Sociales** que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los Funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su Función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases Fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es **la de Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, capítulo II. Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaron a través de programas de bienestar social.

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias Los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2. Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, Facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 73. La financiación de la educación formal Liaría parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación Formal o no Formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el Fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

75.4 Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que Faciliten la Formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorara en su implantación.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborara de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustaran a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los Empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinara con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuar de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la Fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 82. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

82.1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 83. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

83.2. Se conformara un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar.

Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

83.4 El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 84. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 85. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la Formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Finalmente, la Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

4. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión del mismo, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos.

4.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Instituto y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

4.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Instituto, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Generar mediante acciones de promoción y participación la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo y socio cultural del funcionario y su familia.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del servidor del Instituto

5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA.

Programas de Bienestar laboral, Social e incentivos.

Los programas de bienestar laboral, Social e incentivos se organizarán a partir de las iniciativas de los servidores públicos, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de estos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permitirán elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en busca de lograr un verdadero compromiso del servidor público con el Instituto.

Áreas estratégicas.

El plan integral de Bienestar e incentivos para cada vigencia está conformado por las siguientes áreas, así:

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Su alcance es potenciar condiciones que favorezcan el mejoramiento del nivel de vida del servidor y su grupo familiar.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Su alcance es elevar los niveles de satisfacción y efectividad del servidor público potenciando condiciones que favorezcan su desarrollo integral.

ESTIMULOS: Su alcance es crear condiciones favorables y motivar el desempeño eficaz afianzando el compromiso del empleado con el instituto y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

5.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, Identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar.

Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales

- Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Instituto.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Ampliar y fortalecer los programas y servicios brindados por la Caja de Compensación familiar delimitando las barreras de acceso en temas de costos y programas ofrecidos con base en las necesidades manifestadas por los funcionarios.
- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

En el Componente de Protección Social encontramos las siguientes áreas:

5.1.1. Área Deportiva

El objetivo principal del Área Deportiva es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades que se realizarán:

- Actividades deportivas y/o recreativas con mayor predilección para los empleados.
- Organizar actividades grupales tales como campeonatos internos de bolos, caminatas ecológicas y torneos en cualquier modalidad deportiva en sedes externas entre otras.
- Promoción de los programas de aprovechamiento del tiempo libre para la cofinanciación a los empleados y sus familias en la modalidad de Gimnasio y deportes.

5.1.2. Área Cultural

Desde el área cultural se promueve el cultivo del espíritu humano y la integración social mediante el arte, la creatividad y la sensibilidad artística, teniendo actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades que se realizarán:

- Se busca abrir un espacio para el aprendizaje de diferentes tendencias artísticas y/o culturales mediante convenios con la Caja de Compensación Familiar o redes artísticas y los diferentes talentos existentes en el Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia.
- La intención es visibilizar y compartir las diferentes manifestaciones artísticas como la música, la pintura, la danza, la poesía, el teatro, entre otros, en los diferentes espacios de encuentro e interacción institucional,

propiciando no solo la generación de espacios de integración si no también la potencialización y conocimiento de los talentos del personal de la Institución.

- Articular el plan de bienestar con el plan de mercadeo en cuanto al aprovechamiento de los espacios que se adecuarían en el Palacio para la expresión cultural, propiciando la utilización de dichos escenarios y la participación del personal en estas actividades con el fin de promover el sentido de pertenencia y la integración físico locativa de los espacios de palacio.
- Promover la participación del personal en espacios culturales como Cine en la Cúpula para empleados, galería de arte, programas de oferta cultura del Instituto y demás que se activen dentro del Plan de Mercadeo del Instituto.
- Generar espacios de pro alimentación de la gestión cultural del Instituto y su impacto en los diferentes territorios, para que los resultados de la gestión sean conocidos a todos los niveles, permitiendo al personal estar enterado y alineado con las estrategias organizacionales.
- Promoción de los programas de aprovechamiento del tiempo libre para la cofinanciación a los empleados y sus familias en la modalidad de capacitación informal en Artes y oficios.

5.1.3. Área Recreativa

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, goce, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Actividades que se realizarán:

- Realizar un encuentro lúdico de integración para los niños en el mes de octubre
- Motivar a los servidores para la época decembrina a través de la realización de la novena navideña.
- Promocionar y reforzar la gratitud como un valor significativo en el Instituto, a través del reconocimiento de la labor realizada por los servidores mediante la realización de eventos sociales y de integración, como:

- a. Evento de integración de los empleados en el mes de septiembre, donde se realizará un taller formativo con el fin de afianzar las relaciones laborales, el compañerismo y la motivación con el clima laboral.
 - b. Día de los niños: Integración Familiar para contribuir a la socialización de los grupos familiares de los empleados del ICPA, a través de actividades lúdicas, pedagógicas que permitan a los niños conocer el entorno laboral de sus padres y percibir el Instituto como parte fundamental en el desarrollo de la calidad de vida de su entorno familiar. Así mismo los niños tendrán espacio para ser conocidos por los colaboradores del ICPA y expresar sus diferentes actitudes creativas, artísticas y motrices en las diferentes actividades que se realicen.
 - c. Integración de Fin de Año: Se buscaran espacios para de reflexión de la dinámica de la organización para el personal, a través de talleres formativos que permitan obtener un momento diferenciador de la rutina en la que se ven abocados los empleados durante el transcurso del año. Para esta actividad conviene buscar espacios de integración por fuera de la empresa para oxigenar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.
 - d. Encuentros momentos especiales: reconocimiento a los roles en las fechas especiales para crear momentos de reconocimiento y encuentro que hagan sentir al ser humano valorado dentro de la organización, potencializando los diferentes talentos artísticos del Instituto.
- Promoción de los programas de aprovechamiento del tiempo libre para la cofinanciación a los empleados y sus familias en la modalidad de capacitación informal en Artes y oficios y aprendizaje de la segunda lengua.

5.1.4. Área de seguridad social integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los Funcionarios de la entidad. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Promoción y prevención de la Salud

Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los empleados, en los puestos de trabajo y en el Instituto en general, A través del desarrollo del plan anual de salud Ocupacional, para proporcionar condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se propone realizar:

- Acondicionamiento de puestos de trabajo con condiciones de salud ocupacional ligada al proyecto de Modernización y adecuación del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para el fortalecimiento de la gestión.
- Se requiere de 5 minutos diarios de pausa activa para desarrollo de ejercicios de estiramiento y relajación, para lo cual se le dará instrucciones al personal (ligado al programa de salud ocupacional), de cuáles son los ejercicios básicos de estiramiento que deben realizar diariamente para evitar problemas de estrés, tensión muscular, la neuropatía periférica del túnel del carpo, epicondilitis, entre otros, contando con una orientación mensual por parte de la Fisioterapeuta de la ARL.

Seguridad y Salud en el Trabajo

La Salud Ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo, es una de las herramientas de gestión más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización, en lo que corresponde a la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos generados por accidentes.

La ley 1562 del 2012 y el decreto 1072 del 2015, le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de ellos se reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional.

Con el objetivo de lograr mejoras en la gestión en el sistema de SG-SST, éste se debe integrar con el resto de sistemas de la organización.

El sistema de SG-SST, consiste en realizar el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implantado por el empleador, con la participación de todos sus colaboradores, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Como sistema de gestión, sus principios están enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

Planificar: se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deberán localizar las cosas que se realizan mal o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas.

Hacer: se deberán implementar las medidas planificadas.

Verificar: se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantadas para conseguir los resultados deseados.

Actuar: se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados.

Dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir los empleadores están:

- ✓ Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- ✓ Cumplir con los requisitos normativos
- ✓ Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Fomentar la participación de los empleados.
- ✓ Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- ✓ Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el SG-SST.
- ✓ Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- ✓ Prevenir los riesgos laborales.
- ✓ Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- ✓ Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

Para su medición se deben implementar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo defina la empresa, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en su elaboración se debe tener en

cuenta que estén alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.

Ver estándares mínimos en SG SST, Resolución 111 de 2017.

5.2. 5.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

Sensibilizar a los directivos y a todos los servidores sobre su compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y unas relaciones de convivencia armónica.

Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional.

Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.

Los programas a ejecutar en este componente son: Clima Laboral, pre pensionados y Estímulos e Incentivos. Esta área está soportada por el trabajo que se realiza desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Dentro de este componente se desarrollaron los siguientes programas:

Preparación de Pre pensionados para retiro del servicio

Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar se sugiere presentar a los pre pensionados en entre otras los siguientes (En caso de Aplicar):

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.

Es este el momento en consecuencia, en que el aporte de las Áreas de Gestión Humana a este grupo de servidores públicos debe traducirse en procesos de reestructuración mental, logrando cambios de paradigmas no funcionales a otros que permitan asimilar adecuada y productivamente la nueva situación.

Medición Del Clima Laboral

Para medir la efectividad del plan de bienestar y la satisfacción de los empleados con respecto a todos los elementos de la Cultura Organizacional, se realizó la medición del clima laboral en el 2014, a través de una encuesta completa que involucró todas las variables en las cuales el instituto está dispuesto a intervenir y a aplicar planes de mejoramiento.

En la evaluación del clima se tuvieron en cuenta entre otros aspectos:

- Orientación organizacional
- Administración del talento humano
- Estilo de dirección
- Comunicación e integración
- Trabajo en grupo
- Capacidad profesional
- Medio ambiente físico

Los resultados de la encuesta de clima laboral son la base para la elaboración del plan de mejoramiento del clima laboral.

Plan de Mejoramiento del Clima Laboral

Como un proceso de mejoramiento sistemático la cultura debe evolucionar en el tiempo y ser flexible y adaptativa para enfrentar los cambios que se planteen en la dinámica del Instituto. Como resultado de la evaluación de clima organizacional se identificaron debilidades en la cultura organizacional que generan insatisfacción en los empleados e improductividad.

Estas necesidades de mejora son:

- Comunicación interna
- Comunicación entre jefe y empleados
- Trabajo en equipo entre áreas

Como resultado de estas necesidades todas las actividades de bienestar se enfocaran al mejoramiento de dichos aspectos partiendo desde el ser hacia el hacer. Enfatizando en temas como el crecimiento personal, la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, el empoderamiento y la automotivación.

5.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas Formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- Comunicación, atención y participación de todos los servidores.
- Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo así como con los demás equipos de trabajo del instituto.
- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales.
- Sensibilización, motivación e invitación a los Funcionarios a los diferentes eventos que realice el departamento.
- Envío tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, Fallecimientos y otras Fechas especiales.

5.2.2. PROGRAMA DE EDUCACION NO FORMAL

Con este programa el Instituto apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación no formal, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

6. INCENTIVOS

Para crear condiciones favorables y motivar el desempeño eficaz, afianzando el compromiso del empleado con el instituto y el fortalecimiento de la cultura organizacional se desarrollaran las siguientes actividades:

BENEFICIOS EDUCATIVOS

Continuar con el programa de beneficios educativos para el reconocimiento y la exaltación de los resultados del desempeño individual en los niveles de excelencia de los empleados de libre nombramiento y remoción y de Carrera Administrativa del Instituto, de acuerdo con el reglamento de evaluación y mediante al estímulo económico correspondiente al porcentaje del valor de la matrícula en postgrado, establecido en el reglamento y según la viabilidad presupuestal.

RECONOCIMIENTOS

Como parte de la política de estímulos, se plantea la ejecución de actividades de reconocimiento público por parte del Director General a los empleados por logros sobresalientes respecto a las metas del Instituto.

Se anexa el plan presupuestal para la vigencia

7. MATRIZ Y PRESUPUESTO

PLAN DE BIENESTAR INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA 2017

| | | | |
|-------|----------------------------|---|---------------|
| RUBRO | GASTOS DE BIENESTAR SOCIAL | CONTRATO DE OPERACIÓN LOGISTICA BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y CALIDAD | \$ 60.000.000 |
| | | PROGRAMAS DE APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE | \$ 3.000.000 |
| | | BENEFICIOS EDUCATIVOS | \$ 7.000.000 |
| RUBRO | CAPACITACIÓN AL PERSONAL | CONTRATO DE OPERACIÓN LOGISTICA BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y CALIDAD | \$ 40.000.000 |
| | | | |

se anexa Formato Plan de Bienestar 2018.

CAPITULO 3 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE PERSONAL

| | | |
|---|------|--------------|
| ENTIDAD: | AÑO: | DEPENDENCIA: |
| <p>El Plan Estratégico de Recursos Humanos es el instrumento que posibilita la organización y racionalización de la gestión de talento humano en la Entidad. En su formulación y evaluación deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: Articulación entre componentes. Coherencia con las funciones, planes, programas y proyectos organizacionales. Coordinación entre los diferentes agentes (unidades de personal, jefes inmediatos, servidores).</p> | | |

| | COMPONENTES | PROYECTOS (estrategias, objetivos) | ACCIONES | META (Productos, resultados) | FECHA LÍMITE | RESPONSABLES | SEGUIMIENTOS | EVALUACIÓN |
|---------|---|---|--|---|---------------------|----------------------------|--|------------|
| | Registro sistematizado de datos de personal | | | | | | | |
| INGRESO | Selección | Asegurar la elección del candidato que mejor satisfaga los requisitos exigidos para el cargo disponible | Concurso de CNSC, Merito a la Igualdad | Vincular 21 Funcionarios a carrera administrativa | ago-10 | CNSC | Etapas del proceso convocatoria No 429 | |
| | Inducción | Capacitar al personal nuevo sobre todos los aspectos internos y externos del ICPA | Jornadas de Capacitación en Inducción | Capacitar a todo el personal que se vincule al ICPA | según requerimiento | Subdirector Administrativo | | |
| | Evaluación de periodos de prueba | Evaluar al Funcionario | Aplicar formato de Evaluación de desempeño en periodo de prueba, | Evaluar a todo el personal Vinculado y en periodo de prueba | febrero de 2019 | Subdirector del Area | | |
| | Acuerdos de gestión | | | | | | | |
| MANEJO | Capacitación | | | | | | | |



| COMPONENTES | PROYECTOS (estrategias, objetivos) | ACCIONES | META (Productos, resultados) | FECHA LÍMITE | RESPONSABLES | SEGUIMIENTOS | EVALUACIÓN |
|--------------------------|--|--|---|---------------------|----------------------------|--------------|------------|
| Reinducción | Capacitar al personal nuevo sobre todos los aspectos internos y externos del ICPA | Jornadas de Capacitación en Inducción | Capacitar a todo el personal del ICPA | según requerimiento | Subdirector Administrativo | | |
| Cultura organizacional | Prestación de servicios para Intervención del clima laboral de acuerdo a las variables arrojadas en la medición. | Jornadas de Capacitación | el 100% de los funcionarios | jun-18 | Subdirector Administrativo | | |
| Clima laboral | Prestación de servicios para Intervención del clima laboral de acuerdo a las variables arrojadas en la medición. | Jornadas de Capacitación | el 100% de los funcionarios | jul-18 | Subdirector Administrativo | | |
| Manejo del cambio | | | | | | | |
| Evaluación del desempeño | Evaluar los funcionarios de carrera administrativa | Aplicar formato de Evaluación de desempeño | Evaluar a todo el personal Vinculado | febrero de 2019 | Subdirector del Area | | |
| Incentivos | Plan de Incentivos | realizar las actividades del cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos | Ejecutar el presupuesto y el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos del 2018 | | | | |
| Salud ocupacional | | | | | | | |



| | COMPONENTES | PROYECTOS (estrategias, objetivos) | ACCIONES | META (Productos, resultados) | FECHA LÍMITE | RESPONSABLES | SEGUIMIENTOS | EVALUACIÓN |
|---|----------------------------------|--|----------|------------------------------------|-----------------|--------------|--------------|------------|
| | Otras actividades | | | | | | | |
| RETIRO | Desvinculación asistida | | | | | | | |
| | Otras relacionadas con el retiro | | | | | | | |
| <p>EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN: una vez ejecutado, analizar y destacar los aspectos relevantes que sirvan de base para la formulación del nuevo plan y que permitan agregar valor a la gestión de talento humano. Destacar logros y dificultades. Así mismo, evaluar la gestión del Plan en función de los criterios ya indicados: articulación, coherencia y coordinación.</p> | | | | | | | | |

CAPITULO 4 – PLAN DE CAPACITACIÓN

PRESENTACIÓN

Al Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, como establecimiento público le corresponde a ofrecer a sus funcionarios un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el Concepto de Competencias Laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera óptima con las funciones a su cargo.

La formulación y ejecución del Proyecto de Formación y Capacitación Institucional para la vigencia 2018 en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, encuentra su fundamento en la Política Nacional que al respecto diseñó el Gobierno Nacional a través de la expedición del Decreto 4665 de 2007 por medio del cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos. Igualmente dentro del marco de la Ley No. 909 de 2004, el Decreto Ley No.1567 de 1998 y el Decreto No.1227 de 2005 con los que se persigue formar y capacitar a servidores públicos competentes y comprometidos con la Gestión Pública orientada a resultados y a la calidad en la prestación de servicios.

El desarrollo del plan de capacitación se plantea para el fortalecimiento de tres dimensiones: el Ser, el Saber y el Hacer en las modalidades de educación formal y educación no formal, de la siguiente forma:

- Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organización.
- Saber: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

1. PROPOSITO DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- ✓ Mejorar el desempeño del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia a través del Fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones y responsabilidades.
- ✓ Mejorar la interacción entre las personas y, elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- ✓ Satisfacer más fácilmente los requerimientos futuros del Instituto ya sea en cuestiones de gestión del trabajo como del personal a cargo.
- ✓ Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo y la calidad.
- ✓ Mantener al personal al día con los avances tecnológicos, en búsqueda de incentivar la iniciativa y la creatividad.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Objetivo General

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los Funcionarios del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia

Objetivos Específicos

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de los empleados del Instituto.
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Instituto.

- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

3. FUNDAMENTOS

Para el año 2018 se dará cubrimiento dentro del Plan de capacitación y formación a la educación formal y la educación no formal:

Educación no formal:

La educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal) es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de febrero 8 de 1994.

En las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal) se podrán ofrecer programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal, definidos en la Ley.

Educación formal:

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

Niveles de la educación formal aplicables:

- a) Formación en pregrado
- b) Formación en postgrados.

Nota: la educación formal por constituirse como un incentivo de bienestar laboral se medirá dentro del plan de bienestar y no dentro de la matriz del plan de capacitación.

4. METAS E INDICADORES:

Para el año 2018 se tiene como meta capacitar a todo el personal en aspectos técnicos de gestión. Para el corriente año se tomarán como **indicadores de capacitación** los siguientes:

1. Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación (min 83%).
2. Eficacia, eficiencia y efectividad de la capacitación (min 95%).

5. AREAS DE CAPACITACIÓN:

Se tendrán en cuenta dos áreas funcionales:

- a) Gerencia y Gestión Pública.
- b) Control de Gestión.
- c) Comunicación y Liderazgo Directivo.
- d) Gestión del talento humano.
- e) Gestión de riesgos y procesos.
- f) Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.
- g) Comité de convivencia laboral.
- h) Plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias.

Estas áreas serán aplicables en las modalidades de capacitación no formal y en a modalidad de capacitación formal como beneficios educativos que hacen parte integral de los programas de bienestar laboral.

6. RECURSOS:

Se requerirá para llevar a cabo el Plan de Capacitación, los siguientes recursos:

Personal: conformado por los participantes, facilitadores y expositores especializados en las materias a capacitar.

Infraestructura: Las actividades de capacitación requerirán para su desarrollo espacios de encuentros, para esto se cuenta con la sala 302 del Instituto y por el Auditorio, conformado con los elementos necesarios para el desarrollo de las actividades.

Financieros: Se dispone de un Rubro de Capacitación y bienestar para la ejecución del Plan, en el año 2018 se cuenta con un presupuesto disponible de \$ 40.000.000.

7. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

Fuentes de información

Para determinar el Plan de Capacitación de ICPA se tomaron como fuentes de información las siguientes:

1. Encuestas de Necesidades de Capacitación 2018 realizada a los empleados.
2. Datos obtenidos de distintas reuniones con personal del Instituto.
3. Análisis de los cargos, los procesos y la formación de los funcionarios.

Las fuentes del diagnóstico de capacitación se priorizaran de la siguiente manera:

PRIORIDAD ALTA:

- Descripción del cargo.
- Evaluación de desempeño
- Contenido del puesto de trabajo
- Requisitos del sistema de gestión
- Proyecto relacionado
- Brecha de competencias
- No conformidades
- Objetivo, programa o proyecto del plan estratégico
- Evaluación control interno

PRIORIDAD MEDIA:

Necesidad predictiva o preventiva

Cambios tecnológicos
PRIORIDAD BAJA:
Otros

8. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

El plan de Capacitación se efectúa con base en la estructura planteada en el Formato F-GH-12 Plan de capacitación y en concordancia con las Directrices establecidas en el procedimiento P-GH-03 Capacitación y Entrenamiento del Personal.

Se anexa Formato Plan de Capacitación 2018.



CAPITULO 5 - PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SST 2018

| PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SST 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | RECURSOS | | | |
|---|---|---|------------------------|----|-----|-----|-------|----|----|----|-----|----|----|----|----|--|----------|---|---|---|
| OBJETIVOS | METAS PROPUESTAS | ACTIVIDADES | RESPONSABLE | En | Feb | Mar | Abril | Mu | Ju | Ju | Ago | Se | Oc | No | Di | FECHA EJECUCIÓN | F | E | H | |
| | | | | e | . | r | l | y | n | l | s | p | t | v | c | | | | | |
| Dar cumplimiento a los Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y de ser necesario actualizarla con los cambios sustanciales | 100% de cumplimiento de los requisitos normativos actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. | Revisión de la política de seguridad y salud en el trabajo y actualizarla de ser necesario | Responsable del SG-SST | | e | | | | | | | | | | | 5 de febrero | x | | x | |
| | | Divulgación de política actualizada y publicación mínimo en 2 lugares visibles del instituto | Responsable del SG-SST | | | p | | | | | | | | | | | | | x | |
| Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud | | Actualización matriz de requisitos legales con estándares mínimos de acuerdo a la resolución 1111 de 2017 | Responsable del SG-SST | | P | | | | | | | | | | | | | x | | x |
| Prevenir daños en la salud de los funcionarios, que sobrevengan como consecuencia de la exposición ocupacional a los riesgos inherentes de la actividad que desarrollan | 100% en la identificación de los riesgos y peligros existente en la entidad y priorización de la medidas de intervención | Realización de matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos | Responsable del SG-SST | | e | P | | | | | | | | | | Inicio 22 de febrero (la identificación de riesgos y peligros se realizara por puestos de trabajo o cargos la evaluación y valoración tendrá alcance a todos los procesos, actividades y | x | | x | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|
| Salud en el Trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recolectar información y describir las características sociales de los empleados que permitan el desarrollo de programas de promoción y prevención | | Actualización Caracterización sociodemográfica | Responsable del SG-SST | | | P | | | | p | | | | | | P | | | | |
| Identificar las causas y los factores asociados al ausentismo laboral que permitan diseño de programas de prevención de enfermedad y promoción de la salud | | Registro de incapacidades y caracterización de ausentismo | Responsable del SG-SST | P | e | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | | | |
| Definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo, necesarios para la adaptación y ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, mediante el | 100% En la ejecución de las capacitaciones y temas propuestos | Elaboración del plan de capacitación anual y registrar participación de los empleados y contratistas | Responsable del SG-SST, COPASST, ARL | | e | | | | | | | | | | | | | | x | x |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---------------|--|--|---|---|
| <p>cual el personal adquirirá o desarrollara conocimientos y habilidades específicas tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades laborales</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Identificar, evaluar y controlar los peligros existentes y demás condiciones que faciliten la ocurrencia y de accidentes de trabajo o que tenga injerencia en la aparición de enfermedades con relación al trabajo</p> | <p>100 % en la verificación y observación directa de instalaciones, equipos y puestos de trabajo e intervención de los riesgos y peligros</p> | <p>Realización de inspecciones de seguridad específicas y generales</p> | <p>Responsable del SG-SST, COPASST</p> | p | | p | | p | | p | | p | | p | | | x | x |
| <p>Promocionar la salud y seguridad en todos los niveles de la organización, buscar acuerdos con las directivas y responsables del sistema de seguridad y salud en el trabajo en función del logro de metas y</p> | <p>100 % en el funcionamiento, eficiencia y eficacia del COPASST con relación al cumplimiento de sus funciones</p> | <p>Asesoría y apoyo para conformación y/o actualización y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo</p> | <p>Responsable del SG-SST, Gestión Humana</p> | E | | P | | | | | | | | | | | x | x |
| | | <p>Comunicación del plan de trabajo anual, cronograma de actividades para el 2018 y objetivos del SG-SST</p> | <p>Responsable del SG-SST</p> | E | | | | | | | | | | 07 de febrero | | | x | x |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|--|---|---|--|---|--|--|--|---|---------------|--|--|--|
| <p>Conocer y evaluar las quejas o inquietudes sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral así como recomendar y hacer seguimiento a las medidas correctivas pertinentes tendientes a superar este tipo de conductas, todo esto encaminado a promover el trabajo en condiciones dignas, justas y la armonía entre quienes comparte un mismo ambiente laboral.</p> | <p>100 % en la resolución de situaciones que puedan constituir acoso laboral o quejas que dan lugar a las controversias</p> | <p>Asesoría y apoyo para la conformación y/o actualización y funcionamiento del comité de convivencia</p> | <p>Responsable del SG-SST, Gestión Humana</p> | e | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>Capacitación Funciones y Responsabilidades del Comité.</p> | <p>Responsable del SG-SST, Asesor ARL</p> | | p | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>Capacitación en contextualización del acoso laboral desde el ámbito legal</p> | | | e | | | | | | | | | | | | 22 de febrero | | | |
| | | <p>Capacitación en Trabajo en Equipo y liderazgo</p> | <p>Responsable del SG-SST, Asesor ARL</p> | | | | p | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>Capacitación en Comunicación Asertiva</p> | <p>Responsable del SG-SST, Asesor ARL</p> | | | | | | | p | | | | | | | | | | |
| | | <p>Capacitación en Resolución de Conflictos</p> | <p>Responsable del SG-SST, Asesor ARL</p> | | | | | | | | | p | | | | | | | | |
| | | <p>Planificación y desarrollo de actividades que propendan al mejoramiento del clima laboral</p> | <p>Responsable del SG-SST, Gestión Humana, ARL, CCL</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>Adelantar reuniones trimestrales dejando registros de asistencia y actas de los temas tratados</p> | <p>Responsable del SG-SST, Secretario CCL</p> | | | P | | | P | | | P | | | | P | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|--|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|----------------------|
| Proporcionar elementos y herramientas que permitan definir e implementar estrategias orientadas a la prevención y control de enfermedades laborales relacionadas con los desórdenes musculoesqueléticos y su impacto sobre la calidad de vida de los empleados y la productividad | 100% | Asesoría y apoyo en el diseño e implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica por desórdenes musculoesqueléticos | Responsable del SG-SST, Asesor ARL | | | p | | p | | p | | | | | | | | | | |
| | | Análisis de puestos de trabajo | Responsable del SG-SST, Asesor ARL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Capacitación sobre riesgo biomecánico | Responsable del SG-SST, Asesor ARL | | | p | | | | | | | p | | | | | | | |
| | | Realizar sensibilizaciones para concientizar a los empleados sobre la importancia de la realización de pausas activas | Responsable del SG-SST, Asesor ARL, COPASST | | E | | p | | p | | | | | | | | | | | Inicio 06 de febrero |
| | | Orientación de micro secciones de pausas activas | Responsable del SG-SST | | E | p | p | p | p | p | p | p | p | p | p | p | | | | |
| Generar una cultura preventiva ante el consumo de sustancias psicoactivas (alcohol, drogas y tabaquismo), a través del desarrollo de actividades, capacitaciones orientadas a la promoción de estilos de vida y trabajo saludables. | 100% | Asesoría e implementación del Programa de Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas, alcohol y Tabaquismo | Responsable del SG-SST, ARL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Definir y comunicar política de prohibición de consumo de drogas y alcoholismo | Responsable del SG-SST, Asesor ARL, Subdirección Administrativa | | | | p | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|--|--|----------|--|----------|--|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Fomentar en el ámbito laboral una cultura preventiva y la adopción de actitudes que favorezcan la existencia de un clima laboral adecuado que además contribuya a la prevención de patologías relacionadas con el estrés laboral y su relación causal directa de manifestaciones clínicas, físicas o cognitivas</p> | <p>100%</p> | <p>Capacitación en prevención del riesgo Psicosocial</p> | <p>Responsable del SG-SST, Asesor ARL,</p> | <p>p</p> | | | | | | | | | | | <p>Se cancelo por incumplimiento del proveedor se debe reprogramar</p> | | |
| <p>Lograr la participación activa del trabajador en su propia seguridad mediante la transformación cultural en torno a la generación de hábitos de prevención y autocuidado</p> | <p>100%</p> | <p>Capacitación Gestión en la prevención e intervención del riesgo publico</p> | <p>Responsable del SG-SST, Asesor ARL,</p> | | | <p>p</p> | | | <p>p</p> | | | | | | | | |



CAPITULO 6 - PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS 2018

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA

DESARROLLO ORGANIZACIONAL DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

RESPONSABLE: SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar un plan Estratégico de Gestión Humana integrado a la planeación estratégica organizacional, que a través de la Intervención en cada una de las etapas de la gestión humana, permita mantener altos estándares de efectividad del personal, promoviendo su calidad de vida desde el Instituto.

| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|---------------|--|---|---|--|---|----------------|--------------|--|-----------------|-----------------------|-------------------------|
| ADMISION | RECLUTAMIENTO | Asegurar la comunicación y divulgación de las oportunidades de Trabajo, para atraer candidatos aptos para la selección | 1. Reclutamiento externo como medio para mejorar el potencial humano en la empresa 2. Enfasis en el reclutamiento interno, como medio para promover oportunidades de crecimiento para los empleados y cumplimiento de la ley 909 | 1.1. Reportar las OPE que se presentan en el ICPA a la CNSC. 1.2. Promover la convocatoria para la selección de candidatos contratando a la CNSC 2.1. Aplicar un modelo de sustitución de cargos claves 2.2 Desarrollo de convocatorias internas | Nº DE CARGO PROVISTOS / Nº DE VACANTES A PROVEER | 100% | 100% | SI | CUANDO SE PRESENTE LA PROXIMA VACANTE O CREACION DE CARGO. | \$ - | \$ - | No aplica |
| | SELECCIÓN | Asegurar la elección del candidato que mejor satisfaga los requisitos exigidos para el cargo disponible | 3. Construcción del proceso de entrevista, 4, Revisión de Requisitos para optar al cargo | 3.1. Estructuración de la entrevista 3.2. Informe de verificación de Antecedentes y cumplimiento de requisitos. | Cumplimiento de competencias en la selección min 80% con cumplimiento 100% de requisitos de educación y experiencia. | 80% de cumplimiento en competencias y 100% en requisitos de educación y experiencia | 100% | SI | PERMANENTE | \$ 2.000.000,00 | \$ 2.000.000,00 | No aplica |



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE

| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|------------------|--|---|---|---|-----------------|----------------|--------------|------------|-------------|-----------------------|---|
| APLICACIÓN | SOCIALIZACION | Asegurar una socialización y orientación eficaz, que garantice la integración adecuada del empleado a la cultura y sistema empresarial del Instituto | 4- Construcción del proceso de inducción | 4.1. Establecer y capacitar en procedimiento de inducción 4.2. Manual de inducción 4.3. Reinducción organizacional anual 4.4. Programa de integración para el nuevo trabajador | satisfacción con la inducción. | minimo 80% | 100% | NO | PERMANENTE | \$ 0 | \$ 0 | comunicaciones y transporte, bienestar social |
| | ENTRENAMIENTO | | 5- Fortalecimiento del proceso de entrenamiento | 5.1 Establecer un programa de entrenamiento | Evaluación de la eficacia del entrenamiento | minimo 80% | NO APLICA | | PERMANENTE | \$ - | \$ - | No aplica |
| | DISEÑO DE CARGOS | Ampliar la actual planta de cargos para responder a las necesidades de los procesos del Instituto | 6. Reforma organizacional | 6.1 Presupuesto 6.2 Identificación de necesidades de personal para los procesos 6.3 Desarrollo de estudios técnicos, estudios de cargas de trabajo y de tiempos. 6.4 Aprobación de cargos por el consejo directivo | Aprobación de cargos | 0% | 0% | SI | 2017 | \$ - | 0 | Gastos de Funcionamiento |
| | | | 7. Descripción especializada de cargos | 7.1. Diseño de cargos con metodología de la función pública Estructurar nuevas funciones para los cargos acordes a la visión estratégica: 1. Análisis del plan estratégico general y de procesos 2. Definición de necesidades de competencias para el ser y el deber ser del proceso 3. Definición de necesidades de competencias para el ser y el deber ser de la Entidad 4. Análisis de brechas de competencias con empleados actuales | | | | | | \$ - | 0 | No aplica |



| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|-------------------------|--|---|--|---|---|----------------|--------------|-------|-------------|-----------------------|----------------------------------|
| | | | 8. Enriquecimiento de cargos antiguos | 8.1 Revisión de funciones 8.2. Evolución de Tareas 8.3 Solicitud a la CNSC para la apertura de procesos de selección por carrera administrativa | | | | | | \$ - | 0 | Gastos de Funcionamiento |
| | EVALUACION DE DESEMPEÑO | Estructurar el proceso de evaluación sistemática del desempeño, con el fin de determinar el grado de productividad del empleado. | 9. Estructurar el proceso de evaluación del desempeño | 9.1. Estructurar el sistema de evaluación de desempeño 9.2 Consolidar la cultura de evaluación de desempeño 9.3. Sistematizar la Evaluación 9.4. Indicador de logro de objetivos 9.5. Analisis del resultado del desempeño y planes de mejoramiento individual | a. Índice de Desempeño del personal b. Cumplimiento plan de mejoramiento Individual | 100% de empleados con calificación superior a 85% | 100% | SI | 2017 | \$ - | \$ - | No aplica |
| COMPENSACION | BENEFICIOS Y SERVICIOS | Establecer un plan de beneficios para estructurar las ventajas que concede la organización adicionales al salario | 9. Diseñar un plan de beneficios | 9.1. Diseñar y documentar un plan de Bienestar para cubrir los aspectos de: a. Protección y Servicios Sociales, b. Calidad de Vida Laboral, c. Incentivos. 9.2 Comunicar el costo de los beneficios. 9.3 Plan de Bienestar e incentivos para cada vigencia | Retorno de la inversión en Satisfacción del personal (encuesta) productividad (evaluación de desempeño) | 85% de satisfacción del personal | SI | SI | 2017 | | rubro de bienestar | bienestar laboral y capacitación |
| | | | | | | 100% de empleados con calificación superior a 85% | 100% | SI | 2017 | | | |
| DESARROLLO | CAPACITACION | Estructurar un plan de capacitación para el desarrollo del SER, EL HACER Y EL SABER | 10. Plan estrategico de capacitación | 1. Estructurar el PEC con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y capacitación, la necesidades de desarrollo de Competencias y DO. 2. Destinar el PEC a formaciones de alta calidad y a la concecusión de | % de cumplimiento del PEC | 80% | 81% | SI | 2017 | | | |
| | | | | | Eficacia de la Capacitación | 80% | 80% | SI | 2017 | | | |
| | | | | | Satisfacción con las capacitaciones | 80% | 94% | SI | 2017 | | | |



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE

| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|---------------------------|---|--|--|---|-----------------|----------------|--------------|-------|-------------|-----------------------|----------------------------------|
| | | | | coach especializados, como el metodo mas efectivo de desarrollo del conocimiento 3. Establecer beneficios educativos para estudios formales | Indice de retorno de los conocimientos adquiridos | 80% | NO APLICA | | 2017 | | | |
| | DESARROLLO DE PERSONAS | Promover el crecimiento personal del empleado y su carrera futura | 11. Generar oportunidades para el crecimiento personal y el desarrollo profesional | 11.1. Empleados con conocimientos pueden asumir posiciones de asesoria y ser entrenadores 11.2 Capacitación(etapa anterior) 11.3 Coaching 11.4 Biblioteca (actualizar) 11.5 crecimiento personal (Establecer TALLER de crecimiento personal en valores y habilidades) 11.6 encuesta de indentificación de objetivos individuales por funcionario. 11.7 Plan de intervención a partir de las encuestas. Este plan de intervención esta dirigido a facilitar en la mayor medida de lo posible las condiciones de vida de los empleados, para que logren tener una mayor calidad de vida y una mas amplia concentración e interes en el desarrollo de la Entidad. | Implementación del plan de intervencion | 80% | NO APLICA | | 2017 | no definido | 0 | bienestar laboral y capacitación |
| | DESARROLLO ORGANIZACIONAL | Mejorar los procesos de renovación organizacional a través de la | 12. Diagnostico cultura organizacional | 12.1. Diagnostico de la situación actual de la cultura organizacional del Instituto. | Implementación del plan de intervencion | 80% | NO APLICA | | 2017 | no definido | 0 | bienestar laboral y capacitación |



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE

| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|-------|---|---|--|--|-----------------|----------------|--------------|-------|-------------|-----------------------|----------------------------------|
| | | administración de la cultura organizacional | 13. Intervención cultura organizacional | 13.1 Estimulación de la creatividad e innovación Implementar técnicas de Aprendizaje organizacional Desarrollo de equipos altamente competitivos Estimulación de la innovación y enseñanza de últimas técnicas de adquisición de la información a través de expertos. | | | | | 2018 | | | |
| | | Gerenciar el conocimiento Organizacional | 14. Gerenciar el conocimiento | 14.1 Desarrollar el conocimiento organizacional acorde a las últimas y/o mejores tendencias y herramientas a nivel nacional y/o internacional en cada uno de los campos del conocimiento aplicables a la Entidad. Así: 1. Grupo Interdisciplinario de investigación de tendencias, herramientas y adelantos en cada campo. 2. Comunidades de práctica por áreas de conocimiento con empresa a nivel nacional y/o internacional, con participación de líderes de equipo. 3. Análisis de viabilidad y generación de valor de la aplicación del conocimiento a la empresa (filtro de información relevante y de valor) 4. Elección de candidatos a desarrollar el conocimiento y traslado de la | Implementación del Plan de gerencia del conocimiento | 80% | NO APLICA | | 2018 | no definido | 0 | bienestar laboral y capacitación |



| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|-------|----------|--|---|--|-----------------|----------------|--------------|-------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| | | | | necesidad de aprendizaje a Plan de Capacitación ó coaching. | | | | | | | | |
| | | | 15. Capturar, publicar y Distribuir conocimiento | 15. 1 Importar, recolectar, difundir y distribuir la información: 1. Capacitación del funcionario formado al resto del personal de su area. 2. Inclusión del conocimiento adquirido como un proyecto o mejora de Proceso. 3. Documentación de las nuevas actividades resultantes dentro del proceso y/o procedimiento. 4. publicación de información en intranet, internet y/o base de datos relacionadas 4. Verificación de la aplicación de estos conocimientos identificados en | Implementación del Plan de gerencia del conocimiento | 80% | NO APLICA | | 2014 | no definido | 0 | |



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PIENSA EN GRANDE

| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|-------------------|---|---|---|--|-----------------|----------------|--------------|-------|-------------|-----------------------|----------------------------------|
| | | | | auditorías de control y/o de calidad. | | | | | | | | |
| MANTENIMIENTO DE PERSONAS | SALUD OCUPACIONAL | Generar un ambiente físico, mental y social de bienestar | 16. Implementar Plan de Salud Ocupacional | 16.1 implementación del plan de salud ocupacional con énfasis en prevención de accidentes, incendios y Ergonomía. 16.2 Activar y Capacitar brigadas de Emergencia 16.3 Establecer simulacros de evacuación 16.4 mediciones de condiciones ambientales 16.5 Control del estrés | Implementación del programa de salud ocupacional | 80% | 80% | SI | 2017 | 0 | 0 | bienestar laboral y capacitación |
| | CALIDAD DE VIDA | Volver positiva la experiencia humana en el sitio de trabajo, asegurando la satisfacción de los empleados | Análisis del Desempeño | 17.1 Estructurar Plan de acción a partir de la encuesta de Clima laboral | índice de satisfacción del personal | mínimo 80% | 60% | | 2017 | | 0 | bienestar laboral y capacitación |



| ETAPA DE LA GESTIÓN HUMANA | ETAPA | OBJETIVO | ESTRATEGIAS | ACTIVIDAD | INDICADOR | META PROGRAMADA | AVANCE DE META | CUMPLIMIENTO | FECHA | PRESUPUESTO | PRESUPUESTO EJECUTADO | FUENTES DE FINANCIACIÓN |
|----------------------------|-------------------------------------|--|--|--|----------------------------------|-----------------|----------------|--------------|-------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| MONITOREO DE PERSONAS | SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE PERSONAS | Generar un banco de datos sistematizado del RH de la organización que facilite la toma de decisiones | Implementar un programa sistematizado para la administración de personas | Hoja de vida en la Empresa, que contenga: datos personales, cargo, remuneración, beneficios, capacitaciones, eficacia de la capacitación, logros, desempeño, incapacidades, entre otros. | Nivel de utilización del sistema | 100% | NO APLICA | | 2017 | no definido | 0 | inversion |

CAPITULO 7 SEGUIMIENTO PLAN DE TRABAJO SST 2018 -

| RESULTADOS DE CUMPLIMIENTO | | | |
|----------------------------|-----|----|-------------|
| PERIODO | P | E | CUMPLIMIENT |
| ENE | 3 | 0 | 0% |
| FEB | 16 | 14 | 88% |
| MAR | 24 | 0 | 0% |
| ABR | 19 | 0 | 0% |
| MAY | 14 | 0 | 0% |
| JUN | 11 | 0 | 0% |
| JUL | 8 | 0 | 0% |
| AGO | 7 | 0 | 0% |
| SEP | 9 | 14 | 156% |
| OCT | 5 | 0 | 0% |
| NOV | 6 | 14 | 233% |
| DIC | 5 | 14 | 280% |
| TOTAL | 127 | 56 | 44% |
| CUMPLIMIENTO: | 44% | | |

