



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

RESOLUCIÓN NÚMERO 009 de 22 de enero de 2024.

“Por la cual se modifica 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”

EL DIRECTOR (E) DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Decreto 494 de 2011 modificado por el Decreto 2120 y el Decreto 2132 del 2011, y el Acuerdo Directivo 003 de 2011 y;

CONSIDERANDO:

1. Mediante Resolución 0008 del 28 de junio de 2011 se estableció el Manual de Funciones y Competencias laborales del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, misma que refiere varias modificaciones mediante resoluciones No. 047 de 2011, 005, 014, 111, 198, 200, 275 y 337 de 2012, 046 del 27 de febrero de 2013 y las cuales fueron derogadas en su totalidad por Resolución 227 del 4 de junio de 2013.
2. Mediante Resolución 444 de 2014 se deroga en su totalidad la Resolución 227 del 4 de junio de 2013 y su lugar se estableció el Manual de Funciones y Competencias laborales del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, respecto al empleo de DIRECTOR CODIGO 50 GRADO 4, se definió el siguiente perfil:

“Por la cual se modifica 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”

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
REQUISITOS DE ESTUDIO	<p>Título de formación profesional en: Administración de Empresas, Administración de Negocios, Ciencias Administrativas, Comunicación Social, Comunicación y Relaciones Corporativas, Sociología, Antropología, Profesional en Gestión Cultural, Ingeniería Industrial, Ingeniería Administrativa, Administración, Administración Pública Municipal y Regional, Contaduría, Contaduría Pública.</p> <p>La Tarjeta Profesional es requisito de ley en todos los casos en que la profesión lo tenga reglamentado.</p> <p>Aplican equivalencias según los estatutos de ley.</p>
EXPERIENCIA	Treinta y seis meses (36) meses de experiencia profesional relacionada con el área.

Vale señalar que ese mismo perfil fue no registro modificaciones, incluso desde la Resolución 0008 de 2011.

3. Para el año 2015, se profiere la Resolución No. 163, la cual actualizó 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 derogó la Resolución 0444 de 2014, dicho acto administrativo cobra relevancia ante la exigencia del Decreto Territorial 2482 del 2 de diciembre de 2014 por el cual se reglamenta el Decreto ley 785 de 2005 y que estableció la obligación de actualizar los manuales específicos de funciones y competencias laborales para las Entidades del nivel territorial dentro de los 6 meses siguientes a la publicación de dicha noma, especificando los núcleos básicos del conocimiento para la identificación de las disciplinas académicas requeridas para los cargos, esto quedo plasmado en el numeral 4° del acto administrativo en mención, de esta manera el empleo de DIRECTOR CÓDIGO 50 GRADO 4 quedo con el siguiente perfil:

VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
REQUISITOS DE ESTUDIO	
AREA DEL CONOCIMIENTO	NUCLEO BASICO DEL CONOCIMIENTO
ECONOMIA, ADMINISTRACION, CONTADURÍA Y AFINES - CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS - BELLAS ARTES - INGENIERIA, ARQUITECTURA, URBANISMO y AFINES	<p>Título de formación profesional en disciplinas de los núcleos básicos del conocimiento en: Administración - Contaduría Pública - Bibliotecología, otros de ciencias sociales y humanas - Sociología, Trabajo Social y Afines - Otros programas asociados a bellas artes - Ingeniería Industrial y Afines - Ingeniería Administrativa y Afines - Comunicación social, periodismo y afines - Antropología, artes liberales.</p> <p>La Tarjeta Profesional es requisito de ley en todos los casos en que la profesión lo tenga reglamentado.</p> <p>Aplican equivalencias según los estatutos de ley.</p>
EXPERIENCIA	
Treinta y seis meses (36) meses de experiencia profesional relacionada con el área.	

Desde tal fecha, el perfil referido no ha sido modificado, si bien se evidencian modificaciones al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

“Por la cual se modifica 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”

4. El Artículo 2.2.2.6.1 de Decreto Nacional 1083 de 2015 que establece la obligación de las Unidades de Personal adelantar estudios técnicos para la adopción, adición, modificación y/o actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales y en consonancia se presentó el documento estudio técnico con el siguiente análisis.

“En atención al análisis del actual Manual de Funciones del Director del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia (ICPA), se identifica una falta de precisión en la indicación de las áreas del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) relacionadas con el cargo. Se propone la necesidad de ajustar dicho manual para asegurar una descripción detallada de las profesiones afines al área del conocimiento de Ciencias Sociales y Humanas que son pertinentes para el desempeño exitoso del cargo de director.

Los argumentos que respaldan esta necesidad son los siguientes:

1. **Marco Normativo:** El Decreto 1083 de 2015 introduce el elemento del Núcleo Básico de Conocimiento (NBC), que comprende disciplinas académicas según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Este decreto establece en su artículo 2.2.2.4.9 las disciplinas y profesiones que pertenecen a cada núcleo básico del conocimiento.

Así mismo, El artículo 2.2.2.6.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 498 de 2020, dispone que las entidades deberán expedir el manual específico de funciones y competencias laborales. Este manual deberá detallar las funciones correspondientes a los empleos de la planta de personal, así como establecer los requisitos necesarios para el ejercicio de dichas funciones. Cualquier acción de adopción, adición, modificación o actualización del manual específico deberá llevarse a cabo a través de una resolución interna emitida por el jefe del organismo o entidad.

2. **Disciplinas del Área de Ciencias Sociales y Humanas:** De acuerdo con la normativa mencionada, en el área de Ciencias Sociales y Humanas se incluyen núcleos básicos del conocimiento como Antropología, Artes Liberales, Ciencia Política, Comunicación Social, Derecho, Filosofía, Geografía, Historia, Lenguas Modernas, Literatura, Psicología, entre otras.

3. **Limitaciones Actuales del Manual de Funciones:** A pesar de la clasificación anterior, el manual de funciones del director del ICPA no aborda completamente las profesiones que podrían ejercer el cargo. Esto restringe la posibilidad de que profesionales de Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Geografía, Historia, Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística, Derecho y otras afines puedan ocupar el puesto. Por lo tanto, Se identifica la necesidad de realizar ajustes en el manual de funciones y competencias laborales correspondiente al empleo de DIRECTOR del ICPA. Este ajuste tiene como objetivo actualizar los requisitos de formación académica asociados a dicho empleo.

4. **Misión y Funciones del Instituto:** La misión del ICPA es dinamizar y fortalecer el desarrollo de los municipios antioqueños a través del reconocimiento de sus diversidades artísticas y culturales. Las funciones del instituto abarcan la formulación de políticas culturales, estrategias para el enriquecimiento cultural, liderazgo en políticas públicas culturales, orientación de actividades ciudadanas y fortalecimiento de procesos culturales, entre otros.

“Por la cual se modifica 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”

5. ***Diversidad de Profesionales Necesarios:** Considerando las funciones del instituto, es imperativo que profesionales de diversas disciplinas del área de Ciencias Sociales y Humanas puedan ocupar el cargo de director. Esto garantizará una gestión integral y enriquecedora de las políticas culturales en concordancia con la diversidad cultural y artística de Antioquia.”*

Acorde con lo anterior, dentro del NBC del EMPLEO DIRECTOR, CODIGO 50 GRADO 4 es necesario incluir en el perfil de estudios, los siguientes: ANTROPOLOGIA, ARTES LIBERALES, CIENCIA POLITICA, RELACIONES INTERNACIONALES, DERECHO Y AFINES, FILOSOFIA, TEOLOGIA Y AFINES, GEOGRAFIA, HISTORIA, LENGUAS MODERNAS, LITERATURA, LINGUISTICA Y AFINES, PSICOLOGIA.

La justificación técnico-académica para incluir profesiones del núcleo esencial del conocimiento antes referidas, especificadas en el ARTÍCULO 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015, para dirigir el ICPA, se fundamenta en la riqueza multidisciplinaria y el enfoque integral que estas disciplinas ofrecen. A continuación, se detallan las razones clave para seleccionar las profesiones mencionadas:

1. **Enfoque Interdisciplinario:** Las profesiones como Antropología, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Derecho, Filosofía, Teología, Geografía, Historia, Psicología, entre otras, están arraigadas en un enfoque interdisciplinario. Los profesionales de estas áreas tienen la capacidad de integrar conocimientos de diversas disciplinas, proporcionando una visión holística de las culturas, las sociedades y las problemáticas contemporáneas.
2. **Comprensión Profunda de la Diversidad Cultural:** Antropología, Artes Liberales, Lenguas Modernas, Literatura y disciplinas similares ofrecen una comprensión profunda de la diversidad cultural. Esta perspectiva es esencial para gestionar un Instituto de Cultura, donde la apreciación y promoción de la diversidad cultural son fundamentales.
3. **Análisis Crítico y Reflexivo:** Disciplinas como Filosofía, Ciencia Política y Teología fomentan el pensamiento crítico y reflexivo. Estos aspectos son cruciales para la toma de decisiones estratégicas, la planificación y la ejecución de proyectos en un Instituto de Cultura.
4. **Conocimiento Legal y Ético:** Profesiones como Derecho aportan conocimientos legales y éticos esenciales para gestionar una institución cultural. Esto es especialmente relevante para la formulación de políticas, la gestión de recursos y el cumplimiento de normativas.
5. **Competencia Lingüística y Comunicativa:** Lenguas Modernas, Lingüística y Literatura contribuyen a la competencia lingüística y comunicativa, habilidades fundamentales para establecer conexiones con diversos públicos, facilitar la difusión cultural y promover eventos de manera efectiva.
6. **Perspectiva Histórica y Geográfica:** Historia y Geografía proporcionan una perspectiva histórica y geográfica que enriquece la comprensión del contexto cultural. Esto es esencial para contextualizar eventos, exposiciones y programas culturales.
7. **Entendimiento Psicológico y Sociológico:** La Psicología ofrece una comprensión profunda de la mente humana y las interacciones sociales, aspectos clave para

“Por la cual se modifica 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”

diseñar programas culturales que resuenen con la audiencia y generen un impacto positivo.

Las profesiones mencionadas aportan una combinación única de habilidades, conocimientos y perspectivas que son esenciales para la gestión efectiva de un Instituto de Cultura. La diversidad de enfoques y la capacidad de conectar con diversas audiencias hacen que estos profesionales sean idóneos para liderar instituciones dedicadas a la promoción y preservación del patrimonio cultural.

Además, al tener en cuenta las funciones desempeñadas por el ICPA, se puede afirmar que las profesiones incluidas en el NBC para asumir el rol de Director del Instituto son esenciales y adecuadas para el desempeño eficaz de dicha posición. Por lo tanto, si se requiere un argumento sobre la relevancia de contar con estas profesiones vinculadas a las funciones del instituto, resta por sintetizar -según la función- qué profesiones son a fines para el desarrollo del cargo, veamos:

1. Formulación de Políticas Culturales:

- **Justificación:** Profesionales en Ciencia Política poseen habilidades analíticas y conocimientos para formular políticas culturales efectivas. Su comprensión de los procesos políticos y su capacidad para evaluar el impacto social les permite diseñar políticas que reflejen las necesidades y la diversidad en el patrimonio cultural de Antioquia.

2. Formulación de Estrategias para Garantizar la Creación, Enriquecimiento y Conservación de Expresiones Culturales:

- **Justificación:** Disciplinas como Artes Liberales, Historia y Antropología ofrecen una perspectiva integral sobre las expresiones culturales. Estos profesionales son expertos en identificar, enriquecer y preservar las manifestaciones culturales propias del departamento, considerando su diversidad étnica, socio-cultural e histórica.

3. Liderazgo en Formulación y Ejecución de Políticas Públicas Culturales:

- **Justificación:** Profesionales en Derecho y Ciencia Política son esenciales para liderar la formulación y ejecución de políticas públicas culturales. Su experiencia legal y conocimiento de los procesos gubernamentales aseguran la correcta implementación de iniciativas que promuevan y protejan el patrimonio arquitectónico y los derechos culturales.

4. Orientación y Coordinación de Espacios de Participación Ciudadana:

- **Justificación:** Psicólogos y expertos en Ciencia Política son fundamentales para orientar y coordinar espacios de participación ciudadana. Su comprensión de la psicología social y la dinámica política contribuirá a fortalecer los procesos participativos en los sistemas cultural y municipal.

“Por la cual se modifica 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”

5. Impulso a Programas Culturales según el Plan Departamental de Cultura:

- **Justificación:** Profesionales en Artes Liberales y Literatura son capaces de impulsar programas culturales alineados con el Plan Departamental de Cultura. Su creatividad y conocimiento de las expresiones culturales contribuirán a la diversificación y enriquecimiento de la oferta cultural.

6. Seguimiento y Acompañamiento a Municipios en Proyectos Culturales:

- **Justificación:** Profesionales en Geografía y Antropología pueden proporcionar un seguimiento efectivo a los municipios. Su comprensión de la diversidad geográfica y cultural permitirá adaptar los programas a las particularidades locales, asegurando el éxito de los proyectos.

7. Coordinación de Ejecución de Políticas Culturales:

- **Justificación:** Gestores culturales con formación en Artes Liberales y Ciencia Política son idóneos para coordinar la ejecución de políticas culturales. Su capacidad para fusionar la creatividad artística con el conocimiento político asegurará una implementación exitosa.

8. Diseño de Estrategias para la Conservación del Patrimonio Cultural:

- **Justificación:** Expertos en Historia, Ciencia Política, Derecho, Artes Liberales y Filosofía son esenciales para diseñar estrategias de conservación del patrimonio cultural. Su comprensión profunda de la historia y la filosofía cultural contribuirá a preservar el legado tangible e intangible de Antioquia.

9. Promoción de Estrategias para el Desarrollo de las Artes:

- **Justificación:** Profesionales en Antropología, Ciencia Política, Literatura y Artes Liberales pueden impulsar estrategias para el desarrollo de las artes. Su conocimiento en diversas formas artísticas y su habilidad para otorgar estímulos fomentarán la creatividad y la innovación cultural.

10. Velar por la Sostenibilidad de Proyectos Culturales:

- **Justificación:** Profesionales en Derecho, Ciencia Política y Administración son esenciales para velar por la sostenibilidad de proyectos culturales. Su experiencia en legislación y gestión asegurará el cumplimiento de objetivos a largo plazo.

11. Establecimiento y Mantenimiento de Relaciones Interinstitucionales:

- **Justificación:** Profesionales en Relaciones Internacionales son idóneos para establecer y mantener relaciones interinstitucionales a nivel regional,

“Por la cual se modifica 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”

nacional e internacional. Su conocimiento en diplomacia y relaciones globales facilitará la colaboración y el intercambio cultural.

5. En sesión realizada el día 16 de enero de 2024, fue informado a los integrantes del Consejo Directivo del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia sobre la modificación al perfil del empleo DIRECTOR, CODIGO 50 GRADO, quienes recomendaron dicha modificación, tal como consta en acta de la fecha.

6. El artículo DECIMONOVENO del Acuerdo 3 de 2011 “Estatutos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia”, señala como función del Directo en su artículo 9° la de “Adoptar los manuales de proceso y procedimiento y los específicos de funciones y competencias laborales, por su parte el Decreto 1083 de 2015 señala en su artículo 2.2.2.6.1 que la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, para el caso, el Director del Instituto.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el artículo primero de la Resolución 163 de 2015 “Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia”, en el sentido de actualizar el perfil (estudios) del empleo de DIRECTOR, CODIGO 50 GRADO 4, el cual quedará de la siguiente manera:

MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	DIRECTOR
Código:	50
Grado:	4
Nº de Cargos por Código y Grado:	Uno (1)
Nº de Cargos Iguales:	Uno (1)
Dependencia:	Dirección General
Cargo del Jefe Inmediato:	Consejo Directivo
Tipo de empleo:	Libre Nombramiento y Remoción

II. PROPÓSITO PRINCIPAL
Cumplir con todas las funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento que no se hallen expresamente atribuidas a otra autoridad, del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

“Por la cual se modifica 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”

Proponer al Consejo Directivo la modificación de la organización interna y de la planta de personal de la institución.

Informar al Consejo Directivo y a la Secretaría de Educación de Antioquia sobre el estado de ejecución de los programas y rendir los informes generales y periódicos o especiales que le soliciten.

Dirigir la institución manteniendo la unidad de intereses en torno a la misión y objetivos de la misma.

Expedir los actos administrativos de su competencia, órdenes y directrices necesarias para el funcionamiento de la institución.

Coordinar y controlar el cumplimiento de la función disciplinaria.

Crear los comités asesores y grupos de trabajo necesarios para el cumplimiento de las funciones de la institución y conformar los previstos en la ley.

Vincular, posesionar y remover el personal de la institución conforme a las disposiciones legales.

Distribuir y reubicar los empleos de la planta de personal global, entre las distintas dependencias de la entidad, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Adoptar los manuales de procesos y procedimientos y los específicos de funciones y competencias laborales.

Ejercer la ordenación del gasto de la institución con sujeción a las disposiciones establecidas en las normas presupuestales y reglamentarias.

Presentar a consideración del Consejo Directivo el proyecto de presupuesto y sus modificaciones para la respectiva vigencia fiscal.

Presentar a consideración del Consejo Directivo las modificaciones al presupuesto, conforme con lo establecido en las disposiciones vigentes.

Administrar los bienes y recursos destinados al funcionamiento de la institución.

Autorizar el recibo de donaciones o aceptar bienes en comodato para el cumplimiento de los fines de la institución.

Suscribir los actos y contratos que se requieran para el funcionamiento de la institución, de acuerdo con las autorizaciones del Consejo Directivo.

Las demás que le señalen la ley y los estatutos.

VI. CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Se presentó al Consejo Directivo la planta de personal de la institución modificada y su respectiva organización interna.

El Consejo Directivo y la Secretaría de Educación de Antioquia son informados oportunamente sobre el estado de ejecución de los programas y se rinden los informes generales y periódicos o especiales.

La institución mantiene la unidad de intereses en torno a la misión y objetivos de la misma.

Los actos administrativos, órdenes y directrices que son de competencia del Director, son expedidos garantizando el funcionamiento de la institución.

La función disciplinaria es coordinada y controlada de manera adecuada y oportuna.

Los comités asesores y grupos de trabajo están conformados según lo previsto en la ley y apoyan el cumplimiento de las funciones de la institución.

La vinculación, posesión y remoción del personal de la institución se hace conforme a las disposiciones legales.

Los empleos de la planta de personal global están distribuidos y reubicados entre las distintas dependencias de la entidad, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los manuales de procesos y procedimientos y los específicos de funciones y competencias laborales son adoptados según la ley.

La ordenación del gasto de la institución se ejerce con sujeción a las disposiciones establecidas en las normas presupuestales y reglamentarias.

El proyecto de presupuesto y sus modificaciones para la respectiva vigencia fiscal se presentó a consideración del Consejo Directivo de manera oportuna.

Las modificaciones del presupuesto se presentó a consideración del Consejo Directivo conforme a las disposiciones vigentes.

“Por la cual se modifica 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”

Los bienes y recursos destinados al funcionamiento de la institución se administran adecuadamente.

El recibo de donaciones y la aceptación de bienes en comodato apoyan el cumplimiento de los fines de la institución.

Los actos y contratos requeridos para el funcionamiento de la institución han sido suscritos de acuerdo con las autorizaciones del Consejo Directivo.

Las funciones que le señalan la ley y los estatutos se cumplen según la normatividad vigente.

V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES

Manejo de procesador de textos y hoja de cálculo, Direccionamiento Estratégico, Legislación Cultural (Ley General de Cultura), Formulación, Ejecución y Evaluación de Planes y/o Proyectos, Gestión Estratégica, Relaciones interpersonales, Sistema Integrado de Gestión, Metodologías de Investigación, Indicadores de Gestión, Gestión y desarrollo de personal.

VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

REQUISITOS DE ESTUDIO

AREA DEL CONOCIMIENTO	NUCLEO BASICO DEL CONOCIMIENTO
ECONOMIA, ADMINISTRACION, CONTADURÍA Y AFINES - CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS - BELLAS ARTES - INGENIERIA, ARQUITECTURA, URBANISMO y AFINES	<p>Título de formación profesional en disciplinas de los núcleos básicos del conocimiento en: Administración - Contaduría Pública - Bibliotecología, otros de ciencias sociales y humanas - Sociología, Trabajo Social y Afines - Otros programas asociados a bellas artes - Ingeniería Industrial y Afines - Ingeniería Administrativa y Afines - Comunicación social, periodismo y afines - Antropología, artes liberales - Ciencia política, Relaciones internacionales - Derecho y afines, - Filosofía, teología y afines, - Geografía, historia, - Lenguas modernas, Literatura, lingüística y afines, - Psicología.</p> <p>La Tarjeta Profesional es requisito de ley en todos los casos en que la profesión lo tenga reglamentado.</p> <p>Aplican equivalencias según los estatutos de ley.</p>

EXPERIENCIA

Treinta y seis meses (36) meses de experiencia profesional relacionada con el área.

VII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencias Comunes

Orientación a resultados	<p>Definición: Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. ▪ Asume la responsabilidad por sus resultados. ▪ Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos. ▪ Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.
Orientación al usuario y al ciudadano	Definición: Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos,

“Por la cual se modifica 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”

	<p>de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general. ▪ Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios. ▪ Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad. ▪ Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas. ▪ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.
Transparencia	<p>Definición: Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. ▪ Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora. ▪ Demuestra imparcialidad en sus decisiones. ▪ Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables. ▪ Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y la prestación del servicio.
Compromiso con la Institución	<p>Definición: Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. ▪ Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ▪ Apoya a la organización en situaciones difíciles ▪ Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.
Competencias por Nivel	
Liderazgo	<p>Definición: Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mantiene a sus colaboradores motivados. -Fomenta la comunicación clara, directa y concreta. -Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. -Promueve la eficacia del equipo. -Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores. -Fomenta la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones. -Unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.

“Por la cual se modifica 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”

Planeación	<p>Definiciones: Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. ▪ Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales. ▪ Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles. ▪ Busca soluciones a los problemas. ▪ Distribuye el tiempo con eficiencia.
Toma de decisiones	<p>Definiciones: Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. ▪ Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización. ▪ Decide bajo presión. ▪ Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre
Dirección y Desarrollo de Personal	<p>Definición: Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.</p> <p>Conductas asociadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas. ▪ Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado. ▪ Delega de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuándo no hacerlo. ▪ Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad. ▪ Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño. ▪ Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores. ▪ Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.

“Por la cual se modifica 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”

Conocimiento del entorno	Definición: Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional. Conductas asociadas: <ul style="list-style-type: none">▪ Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.▪ Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.▪ Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.▪ Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.
---------------------------------	---

ARTÍCULO SEGUNDO. Publicar en la página web institucional www.cultrantioquia.gov.co el presente acto administrativo.


ARTICULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de su expedición.

Dada en Medellín, 22 de enero de 2024

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



LUIS GIOVANY ARIAS TOBON
Director (E)
Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia



Tatiana Correa Sánchez
Subdirectora Administrativa y Financiera
Revisó y aprobó