RESOLUCIÓN No 011
(ENERO 25 DE 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA DURANTE LA VIGENCIA 2023, EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CASA DE LA CULTURA PIEDRA DEL SOL DE FLORIDABLANCA-SANTANDER"

EL DIRECTOR DE LA CASA DE LA CULTURA PIEDRA DEL SOL DEL MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA (SANTANDER), EN USO DE SUS FACULTADES, ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LA LEY 909 DE 2004 Y LOS ARTÍCULOS 19 Y 34 DEL DECRETO 1567 DE 1998 Y EL DECRETO 1227 DE 2005.

CONSIDERANDO

1- Que la Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

2- El decreto Ley 775 de 2005, "por el cual se establece el Sistema Especifico de Carrera Administrativa para las superintendencias de la Administración Pública Nacional" y su Decreto reglamentario 2929 del mismo año.

3- Del mismo modo, el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estimulos para empleados del Estado.

4- Por su parte, el Decreto 1083 e 2015 reglamentó el Sector de la Función Publica.

5- Por último, el decreto 612 de 2018 en su artículo 1, establece la "Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos" y entre ellos se encuentra "El Plan Estratégico de Talento Humano; por ende, las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlo en su respectiva página web.

En mérito de lo anterior;

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO para el año 2023 de la Casa de la Cultura Piedra del Sol, cuyo texto se anexa a la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO, queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Floridablanca a los veinticinco días del mes de enero de 2023

DIEGO MAURICIO CASTRO MUÑOZ
Director General
Casa de la Cultura Piedra del Sol

Proy. Luis Antonio Galvis Acevedo – Tesorero General

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO CASA DE LA CULTURA – PIEDRA DEL SOL- 2023

CONTENIDO

PRESENTACION

- MARCO NORMATIVO.
- MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA.

CONOCIMIENTO GENERAL DE LA CASA DE CASA DE LA CULTURA.

- PRESENTACION.
- OBGETIVOS GENERALES.
- SERVICIOS.

TALENTO HUMANO:

- OBGETIVO GENERAL.
- OBJETIVOS ESPECIFICOS.
- POLITICA DE TALENTO HUMANO.
- PLANTA DE PERSONAL.
- ACTIVIDADES DE CAPACITACION.
- SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- INFORMACION Y COMUNICACION.
- ORGANIGRAMA.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO CORPORATIVO:

- CAMINO ESTRATEGICO.
- MISIÓN.
- VISIÓN.
- OBJETIVOS.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

- PRINCIPIOS.
- CREENCIAS.
- VALORES.

FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS;

- PROYECTOS ESTRATÉGICOS.
- PAUTAS PARA LAS ELECCIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS.
- ESTRATEGIAS.

PLAN DE ACCIÓN:

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO TALENTO HUMANO:

- ALINEACION DEL PLAN ESTRATEGICO CORPORATIVO CON EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.
- DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.
- HERRAMIENTAS PARA SEGUIMIENTO.
- REGISTROS.
- LOGROS ESPERADOS.

PRESENTACIÓN

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. De esta forma se estructura el plan estratégico de actividades en recursos humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y evaluación de desempeño entre otros.

De esta manera se realiza la trazabilidad en los procesos que permiten la integración de los mismos y mejora continua en los recursos humanos, a través del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), en desarrollo de la Dimensión de Gestión del Talento Humano, mejorando las competencias, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, generando valor y eficiencia a las actividades desarrolladas de la gestión de esta área.

A continuación, nos permitimos presentar el Plan Estratégico de Talento Humano, vigencia 2022, a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores y ciudadanía de la casa de la cultura piedra del sol, conozcan nuestro Camino Estratégico:

- Visión,
- Misión,
- Objetivos estratégicos,
- Proyectos estratégicos,
- Planes de acción,

Con el fin de garantizar que se establezca de manera articulada los procesos e iniciativas de gestión de la entidad, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la ley 909 de 2004. para la realización del presente plan estratégico se tendrá en cuenta los objetivos y fines del estado, las políticas en materia de talento humano y las medidas éticas que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia.

Se hace necesario aclarar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o circunstancias administrativas que se demuestren durante su ejecución.

Lo anterior se logrará cumpliendo el **MARCO NORMATIVO**:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto ley 775 de 2005, por el cual se establece el sistema especifico de carrera administrativa para la superintendencia de la administración pública nacional y su decreto reglamentario 2929 del mismo año.
- Decreto ley 1567 de 1998, en cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Decreto 1083 de 20154, decreto único reglamentario del sector de la función pública.

MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO:

El Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

CONOCIMIENTO GENERAL DE LA CASA DE LA CULTURA – PIEDRA DEL SOL

CASA DE LA CULTURA PIEDRA DEL SOL

La Casa de la Cultura Piedra del Sol de Floridablanca. Es un establecimiento público del orden municipal que tiene como función fundamental: ser un lugar de convergencia de los testimonios de sensibilidad artística prestando un servicio al público, que permita un dialogo entre los artistas y la comunidad. Así mismo propender por el intercambio entre el arte regional y nacional y fomentar la creación artística en el municipio de Floridablanca

El propósito de este documento es dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de la Casa de la Cultura Piedra del Sol y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2021, con el fin de garantizar que se establezca de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad.

OBJETIVOS GENERALES:

- Divulgar el significado y el sentido del arte Regionales el contexto histórico, ético, social o político y promover intercambio de documentación y programas con otras Casas de la Cultura del Departamento.
- Promover actividades e investigaciones tendientes a la compresión y difusión del significado de la cultura a partir de las artes.
- Conformar una colección seleccionar, adquirir, recibir las obras representativas de las manifestaciones del arte regional.
- Conservar las obras consignadas a su cuidado, mediante la aplicación de normas técnicas sobre exhibición, manipulación y depósito.
- Exhibir al público la colección básica y realizar exposiciones temporales facilitando la compresión del arte.
- Impulsar talleres, cursos de las diferentes manifestaciones artísticas.

- Exhibir al público la colección básica y realizar exposiciones temporales facilitando la compresión del arte.
- Impulsar talleres, cursos de las diferentes manifestaciones artísticas.
- Puntualizar, promover y difundir criterios estéticos.
- Organizar, dirigir y desarrollar la biblioteca pública de la ciudad y poner en funcionamiento una red municipal de bibliotecas públicas con sus propios recursos y con aquellos provenientes del Departamento y la Nación. Vinculándose al programa Nacional de Bibliotecas que coordina el Instituto Colombiano de Cultura, Colcultura y/o otros similares.
- Organizar, dirigir y desarrollar el museo arqueológico regional de la cultura Guane de la ciudad, ejecutando actividades de intercambio cultural y proyectos de investigación con el fin de mantener vivo el origen de nuestra etnia e incentivar el estudio y conocimiento de la idiosincrasia de nuestros primeros habitantes, formando parte del patrimonio de la Nación.

ADMINISTRACIÓN

Su máximo organismo es una Junta Directiva y representada legalmente por el Director Doctor **DIEGO MAURICIO CASTRO MUÑOZ.**

SERVICIOS

- Prestar servicio de lectura tanto en la Biblioteca, Hemeroteca como servicio en la caseta ubicada en el Parque Principal de Floridablanca.
- Brindar servicios de accesorias de tareas por medio de la Biblioteca de la Casa de la Cultura Piedra del Sol, como en la Biblioteca de la Toga.
- Respecto de la Escuela de Música Luís Francisco Adarme se le brinda a la comunidad talleres de Formación como lo son: Instrumentos de Cuerda, Percusión, Pintura, Danza Folclórica, Teclado, Violín Instrumentos de Viento, Iniciación Artística y Musical, Teatro, Acordeón.

- Apoyo también a los diferentes artistas ya sea para representar al Municipio a nivel Regional, Departamental o Nacional en las diferentes actividades a las cuales son invitados.
    - ESCUELA DE MÚSICA
    - AUDITORIO GARZA REAL
    - MUSEO GUANE
    - DANZA, TEATRO Y MIMOS
    - CONCURSO NACIONAL DE DUETOS CIUDAD FLORIDABLANCA HERMANOS MARTINEZ
    - ENCUENTRO DE ARTES URBANAS
    - ENCUENTRO DE MÚSICA POPULAR TRADICIONAL CAMPESINA
    - ENTRE OTROS...

TALENTO HUMANO

OBJETIVO GENERAL:

Promover la seleccion, retencion y Desarrollo de los colaboradores, a traves de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias profesionales o tecnicas y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Mejorar en nuestros servidores las competencias funcionales, renovar sus conocimientos, fortalecer sus habilidades y destrezas, a traves de procesos continuos de capacitacion.
- Ofrecer a los colaboradores de la casa de la cultura Piedra del sol un ambiente de trabajo que promueva el Desarrollo del potencial personal, la identidad, la participacion, las actitudes favorables, con el fin de mejorar el compromiso institucional.
- Promover y cuidadar el mas alto grado de bienestar fisico, mental y social de los funcionarios, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo apropiadas y seguras, apto para sus condiciones fisicas y psicologicas.

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:

La Casa de la Cultura Piedra del Sol, se compromete con la proteccion, mejoramiento de la calidad de vida laboral, gestion y Desarrollo del talento humano, con el fin de fortalecer el mismo, considerando que es un factor estrategico para desarrollar equipos de trabajo, fortaleciendo la institucion y el logro del camino estrategico vision, mision y objetivos corporativos de la institucion.

PLANTA DE PERSONAL:

La entidad cuenta con un plan anual de vacantes vigencia 2022 con el fin de establecer la estrategia de planeación anual d e la provision de talento humano para vacantes temporales o en propiedad, en virtud a los empleos vacantes a 31 de diciembre de 2021, cuyo alcancé consiste en identificar las necesidades en forma cuantitativa y cualitativa de personal, estimando los costos y asegurando el presupuesto asignado.

A la fecha, la planta de personal de la Casa de la Cultura es el siguiente:

PLANTA DE PERSONAL								
DEPENDENCIA	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL	VINCULACION	NUMERO DE EMPLEOS	AÑO 2020	VACANTE
DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL	050	18	DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	1	NO
	SECRETARIA	440	05	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	1	NO
ÁREA ADMIN ISTRATIV A	TESORERO GENERAL	201	13	PROFESIONA L	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	1	NO
	SECRETARIA	440	05	ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	1	NO
ÁREA EDUCATIVA Y CULTURAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	13	PROFESIONA L	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	1	NO
	PROFESIONAL	219	12	PROFESIONA L	CARRERA ADMINISTRATIVA	1	1	NO
	PROFESIONAL	219	10	PROFESIONA L	VACANTE	1	1	SI
				TOTAL		7	7	7

A corte del 31 de Diciembre de 2022 la entidad cuenta con el cargo de nivel profesional en vacancia definitiva, pero ofertado en el proceso de seleccion de la convocatoria territorial 9 que adelanta la commission nacioanal del servicio civil.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

A diciembre 31 del 2022,se han realizado capacitaciones presenciales en las instalaciones de la entidad, porn medio de la caja de cfompesacion, arl, fondo de pensiones, eps, contratista de seguridad y salud en el trabajo, oficina de talento humano entre otras

Del mismo modo, el personal de planta y los contratistas de la Casa de la Cultura Piedra del Sol participaron en el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, gestionado por el Departamento Administrativo de la Función Pública; así mismo, todos cuentan con la certificación emitida por la entidad que gestionó el mencionado curso.
Por último, empleados y contratistas participaron en la capacitación para el diligenciamiento del FURAG.

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

La entidad adoptó PLAN DE GESTION DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO "SG-SST" 2023, cuyo objetivo busca promover la salud y prevenir la ocurrencia de accidentes o enfermedades de tipo laboral que puedan afectar el bienestar físico mental y social de los trabajadores en la entidad.

La Casa de la Cultura Piedra del Sol, cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo con las respectivas recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo a los empleados de planta, contratistas y personal con discapacidad. La evidencia obra en el archivo de la Dirección de la entidad.

Por su parte, la entidad cuenta con un programa de investigación de incidentes e incidentes de trabajo, con el objetivo de sentar precedentes que permitan eliminar las causas desencadenantes del suceso y eviten su repetición. Lo anterior se evidencia en el plan.

Del mismo modo, el Director de la entidad, comunicó la modificación del procedimiento de pagos de las cuentas de cobro de contratos de prestación de servicios y realización de comités y pagos de cuentas de incentivos artísticos y culturales, de conformidad a los Decretos del presidente de la República.

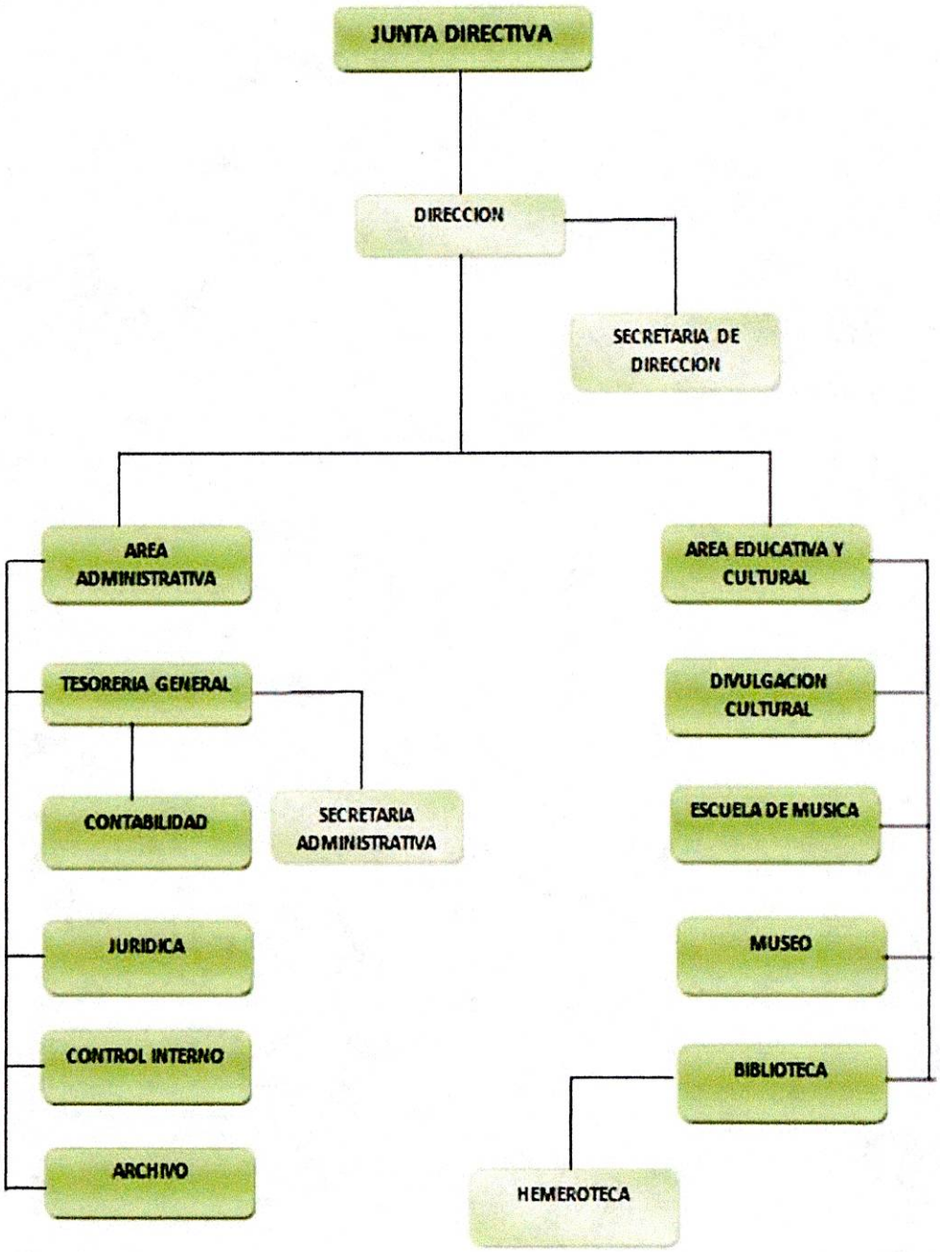
PLAN DE BIENESTAR:

La entidad ha estado trabajando a través de reuniones virtuales con los artistas del municipio, para la construcción del plan de desarrollo, así como en la construcción de planes institucionales de acción, indicativo, estratégico, anticorrupción y de atención al ciudadano de la vigencia 2023, toda vez que es importante que los artistas participen en la formulación de ideas y propuestas para el desarrollo de la actividad artística y cultural.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

El correo institucional y el buzón de sugerencias son mecanismos con los que cuenta la entidad para recolectar las sugerencias o recomendaciones por parte de los usuarios, siendo el medio de comunicación con los empleados y contratistas de la entidad, de manera permanente y continua, la entidad reporta información, informes, seguimientos y evaluaciones en las plataformas establecidas por las entidades públicas, tales como el Departamento Administrativo de la Función Pública, Contaduría General de la República – CHIP, SECOP, SIA OBSERVA, Dirección Nacional de Derechos de Autor, entre otras.

Por último, la Casa de la Cultura Piedra del Sol cuenta con el sitio web www.casadeculturapiedradelsol.gov.co, medio por el cual se publica la información


JUNTA DIRECTIVA
DIRECCION
SECRETARIA DE DIRECCION
AREA ADMINISTRATIVA
AREA EDUCATIVA Y CULTURAL
TESORERIA GENERAL
DIVULGACION CULTURAL
CONTABILIDAD
SECRETARIA ADMINISTRATIVA
ESCUELA DE MUSICA
JURIDICA
MUSEO
CONTROL INTERNO
BIBLIOTECA
ARCHIVO
HEMEROTECA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN CORPORATIVO:

CAMINO ESTRATEGICO CORPORATIVO

Dentro del proceso de *camino estratégico* pueden especificarse, Tres indicadores principales en los cuales la organización está en movimiento, ***Los cuales son***:

- ✓ **MISIÓN**
- ✓ **VISIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS CORPORATIVOS**

2.1 MISION

Es el proceso lógico que distingue la Organización de otra empresa, en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, los mercados, el equipo humano, sus clientes, los productos o servicios, la filosofía y la tecnología, que hace posible el logro de los objetivos.

QUE SE BUSCA CON LA MISION ?

Con la misión, se busca determinar claramente los propósitos duraderos de la organización; definir un punto de referencia central de las decisiones de planeación.

Para ello debemos determinar:

- Lograr un verdadero compromiso del recurso humano de la organización hacia lo que es en sí el negocio.
- Ubicar el conocimiento y lealtad de los clientes externos, los proveedores y demás grupos de referencia a partir del conocimiento del negocio, sus objetivos y metas.
- Mantener la consolidación de la imagen corporativa de la organización tanto interna como externamente.
- Las decisiones internas en la formulación: la misión debe servir de punto de partida para un mercado interno agresivo tendiente a promocionar con amplia divulgación la misión a todos los niveles, asegurando el logro de la visión.
- Igualmente, la misión apoya la venta externa. Los clientes, accionistas, los clientes externos, proveedores, sociedad y demás grupos de referencia, deben conocer la misión, con la que tienen relaciones de diferentes niveles y características.

2.2 VISION CORPORATIVA

Es el ideal que la organización desea,
Quiere y espera ver en el futuro.
La visión indica el camino que le permite a la alta administración
Establecer el horizonte para alcanzar el progreso esperado de la Organización en el futuro.
La visión no se expresa en términos cuantitativos, es definida por la alta dirección de la organización, debe ser capaz e innovadora, entendida por todos y formar el equipo de Planeación a su alrededor. Para ello se requieren dirigentes para su fijación y para su completa realización.

COMO SE HACE LA VISION ?

Definir la visión es una labor de Planeación de mucha importancia; es por ello que es parte fundamental del proceso estratégico.
En la realización de la visión se debe tener en cuenta los siguientes elementos que la conforman como se enumeran a continuación en el Cuadro.

ELEMENTOS DE LA VISION?

* **Es formulada por los dirigentes de la organización.**
* **Cantidad de tiempo.**
* **Incorporar.**
* **Amplia y detallada.**
* **Idealista y estimulante.**
* **Debe ser realista y posible.**
* **Debe ser sólida.**
* **Debe ser publicada Interna y Externamente**

- Es formulada por los dirigentes:
Se parte del ideal que los dirigentes conocen la filosofía y la misión, comprenden la expectativa y necesidad de los colaboradores, conocen el negocio y el entorno.

- Cantidad de tiempo:
La visión debe ser formulada teniendo claramente definido un horizonte de tiempo.

- Incorporar:
La visión debe ser apoyada y compartida por el grupo de trabajo, así como Por todos los integrantes de la organización.

- Amplia y detallada:
La visión no es cuantitativa, ni en términos "Quiero ser el mejor", "Quiero ser perfecto", "Ser el más grande". La visión debe expresar claramente los logros que se quieren alcanzar en un período determinado.

- Idealista y estimulante:

- ✓ La visión debe infundir, inspirar e impulsar el compromiso a la permanencia, debe poseer fuerza, agrupar, debe impulsar la acción, generar sentido de dirección y senderos para el logro de lo deseado.
- ✓ Debe redactarse en términos claros, fáciles de comprender, de repetir, debe comunicar fuerza, deseo de hacerla parte integral del comportamiento y aptitudes laborales de cada miembro empresarial.

- Debe ser realista y posible:
La definición de la visión no puede hacerse en términos de ser un sueño inútil, tiene que redactarse como sueño posible. Por lo tanto al formular la visión deben tenerse en consideración los recursos, la tecnología y la competencia.

- Debe ser sólida:
La visión debe ser consistente, sólida y congruente con los permisos corporativos, esta congruencia evitará posibles conclusiones y obligará a un desarrollo de políticas empresariales.

- Debe ser publicada interna y externamente:
Debe ser reconocida y examinada por los clientes internos y externos, así como por los grupos de colaboradores. Para esta finalidad se requiere de un sistema de divulgación para que la haga comprender de todos y cada uno de los miembros de la organización.

2.3 OBJETIVOS CORPORATIVOS

- ✓ *Los objetivos se pueden definir como las perspectivas a largo plazo que la Organización aspira a lograr en el desarrollo y operación de su visión y misión básicas.*
- ✓ Los objetivos son la base fundamental en la orientación de los esfuerzos llevados a cabo por la organización, ya que, si los objetivos son claros, aportan fundamentos sólidos para la formulación de una buena estrategia, la ejecución de las mismas y el planteamiento de la acción.
- ✓ Para alcanzar su realización y eficacia, los objetivos corporativos serán definidos en él más alto nivel teniendo en cuenta el contexto que ofrecen el estudio anticipado de las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades analizadas en el DOFA corporativo.
- ✓ Se espera que con los objetivos se obtengan resultados a largo plazo a través de su Misión básica.

- ✓ Los objetivos corporativos ya sean a corto, mediano y largo plazo, deben ser cuantificables y con probabilidad de evaluación, es decir que debe ser posible la aplicación de una auditoria mediante indicadores globales de gestión.
- ✓ Sin embargo no quiere ello decir que no se puedan plantear objetivos cualitativos para los cuales deben establecerse iguales estándares de gestión y control.

CUALIDADES DE LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS

Los objetivos deben reunir las siguientes cualidades:

- Que sean importantes.
- Que sean un reto.
- Que sean posibles.
- Que sean medibles. → Cuantificables
- Que sean realistas.
- Que sean comprensibles.
- Que sean realizables.

Cuantificables:
- Ingresos
- Costos y gastos
- Rentabilidad

MISION CASA DE LA CULTURA

"La casa de los artistas"

Piedra del Sol Piedra del Sol será un lugar destinado para que la comunidad de Floridablanca desarrolle actividades que promuevan actividad artística y cultural con reconocimiento nacional, centrado en la ciudadanía, la cultura ciudadana, las artes, las artesanías, el patrimonio, el turismo y la cultura en todas sus dimensiones y manifestaciones. Así mismo propender por el intercambio entre el arte regional y nacional y fomentar la creación artística en el Municipio de Floridablanca y las demás contempladas en el Acuerdo 094 de Noviembre 30 de 1993.

VISION CORPORATIVA

"PARA EL 2024, LA CASA DE LA CULTURA – PIEDRA DEL SOL SEA LÍDER DE LA VIDA CULTURAL Y SOCIAL DE FLORIDABLANCA".

OBJETIVOS CORPORATIVOS

CASA DE LA CULTURA – PIEDRA DEL SOL:

SUPERVIVENCIA

CRECIMIENTO

RENTABILIDAD – VALOR DE GESTION

- **OBJETIVO DE SUPERVIVENCIA**: Actualmente la casa de la cultura enfoca su atención y prestación de servicio sus clientes internos y externos.

- **OBJETIVOS DE CRECIMIENTO**: Fijar objetivos con los que se deben comprometer a toda la organización, dentro del proceso de gestión se enmarca un periodo de crecimiento luego de superado la acción de supervivencia (equilibrio corporativo), con base en los planes de acción y estrategias del estratega de eficiencia y eficacia

- **OBJETIVOS DE RENTABILIDAD:** La permanencia y crecimiento se mide de acuerdo al nivel de rentabilidad que alcance por su valor de gestión.

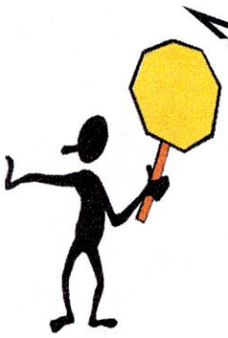
3. CULTURA ORGANIZACIONAL

Es por ello que definiremos la cultura organizacional, Forma de pensar el talento humano de la organización,

Modo correcto de percibir, pensar, sentir y actuar. Establecen prioridades y dan importancia a las diferentes tareas organizacionales; así mismo **LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CASA DE LA CULTURA, INCLUYE LOS PRINCIPIOS, CREENCIAS, VALORES,** que se consolidan y comparten durante la vida de la organización.

DEFINICION

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CREACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL



- ✓ **Socios**
- ✓ **Estilo de dirección.**
- ✓ **Claridad de los principios organizacionales**
- ✓ **Sentido de pertenencia**
- ✓ **Estructura.**
- ✓ **Sistema de apoyo**
- ✓ **Sistema de recompensas.**
- ✓ **Estimulo al riesgo**
- ✓ **Recursos humanos**

- **Socios:** Los socios al inicio de sus actividades incorporan sus principios, valores y creencias, los cuales son primordiales y giran alrededor del desarrollo de la organización.

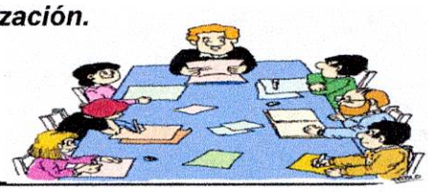
-**Estilo de Dirección:** El estilo de Planeación, fija la manera de relacionarse entre los miembros, *influyen el sistema de comunicaciones y la toma de decisiones. El buen manejo de* las relaciones de la alta Planeación con su grupo de trabajo, marca la diferencia entre el éxito o el fracaso de la realización de sus estrategias y por consiguiente de sus objetivos.

- **Claridad de los Principios:** Para crear una cultura de divulgación a la organización, debe ser explícita en la comunicación de sus principios y valores a cada uno de sus miembros con el propósito de que estos asimilen e integren a su aplicación diaria, en la vida de la organización.

- **Sentido de Pertenencia:** También se crea cultura dentro de los miembros, otorgando un grado de libertad para desarrollar sus propias ideas y ejecutar sus iniciativas, la autonomía, la independencia y creatividad permitirán a los integrantes crear un sentido de pertenencia con lo que se facilitará el logro de objetivos.

- **Estructura:** Según el diseño de conformación del organigrama, se crea cultura en proporción a la facilidad de interacción y comunicación entre los diferentes niveles existentes.
- **Sistema de Apoyo:** La tecnología informática y de comunicación están revolucionando las empresas de hoy; salir de una cultura basada en procesos a una automatizada es un paso cultural de gran trascendencia, al igual que la infraestructura de apoyo que dispone la organización, entre los diferentes niveles.
- **Estimulo al Riesgo:** Las características y el entorno en que se maneja y las estrategias planteadas determinan las circunstancias y la forma con que cada empresa enfrenta el riesgo, creando así un elemento determinante en su conducta.
- **Recurso Humano:** Un elemento primordial de la cultura empresarial es el talento humano, su experiencia, compromiso, responsabilidad y pertenencia.

Dichos elementos y componentes se conjugan en el proceso para conformar lo que se ha descrito como la cultura corporativa de la organización.



3.1 PRINCIPIOS

- ✓ Los principios corporativos son el conjunto de valores de la organización; como práctica y hace realidad el logro de sus objetivos.
- ✓ Son la definición de la filosofía empresarial.
- ✓ Los principios son la base y cimiento de la cultura empresarial. Estos deben ser conocidos por todos los colaboradores y para ello deben ser divulgados ampliamente. Deben ser practicados diariamente en el actuar de todos sus miembros.
- ✓ Estos principios y valores son los que guían la dinámica de los hombres individualmente y de la sociedad y requieren de un liderazgo. Afectan los hábitos del pensamiento de la gente, su forma de relacionarse unos con otros.
- ✓ La misión, la visión y los objetivos corporativos se soportan en el conjunto de principios, creencias o valores que los organismos profesan.

Así las empresas deben definir los principios, las creencias y valores que han de guiar su quehacer corporativo.

3.2 CREENCIAS

La cultura corporativa y las creencias son el método por el cual se comunican y se hacen realidad los valores, propósitos, metas y objetivos. En la organización tienen que existir y operar en la práctica, los valores y principios de tal manera que se conviertan en parte integrales y fundamentales del sistema de creencia y de cultura empresarial.

Según *Peter y Waterman en su libro "En busca de la excelencia"*, identifican siete creencias administrativas que reflejan los valores de los ejecutivos en las compañías exitosas. Estas creencias deben formar parte de la filosofía del directivo para conseguir que los demás a todos los niveles de la organización, desde la posición más alta a más baja, las comparta. Para que sean efectivas las creencias tienen que ser parte fundamental de la cultura organizacional.

A continuación, se ilustrarán unas creencias corporativas:

CREENCIAS CORPORATIVAS:

1. **CREENCIAS EN SER EL MEJOR.**
2. **CREENCIAS EN LA IMPORTANCIA DE LOS DETALLES DE LA EJECUCIÓN, EN LOS FRUTOS Y RÁPIDOS PROGRESOS QUE PRODUCE EL TRABAJO BIEN HECHO.**
3. **CREENCIAS EN LA IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS COMO INDIVIDUOS.**
4. **CREENCIA EN LA CALIDAD Y EL SERVICIO SUPERIOR AL CLIENTE.**
5. **CREENCIA EN QUE LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DEBEN SER INNOVADORES.**
6. **CREENCIA EN LA IMPORTANCIA DE LA INFORMALIDAD PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN.**
7. **CREENCIA EXPLÍCITA Y RECONOCIMIENTO DE LA IMPORTANCIA DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y CULTURAL.**
8.

1. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE VALORES Y GRUPOS DE REFERENCIA.

GRUPO DE REFERENCIA:

- JUNTA DIRECTIVA.
- ALCALDIA.
- SOCIEDAD.
- PROVEEDORES.
- CLIENTES.
- ESTADO.
- UNIVERSO.
- PERTENENCIA.
- LEALTAD.
- RESPETO.
- HONESTIDAD.
- CALIDAD.

VALORES:

- SOLIDARIDAD.
- COMPROMISO.
- RESPONSABILIDAD.
- CUMPLIMIENTO.
- EFICIENCIA.
- PROGRESO.
- MEDIO AMBIENTE.

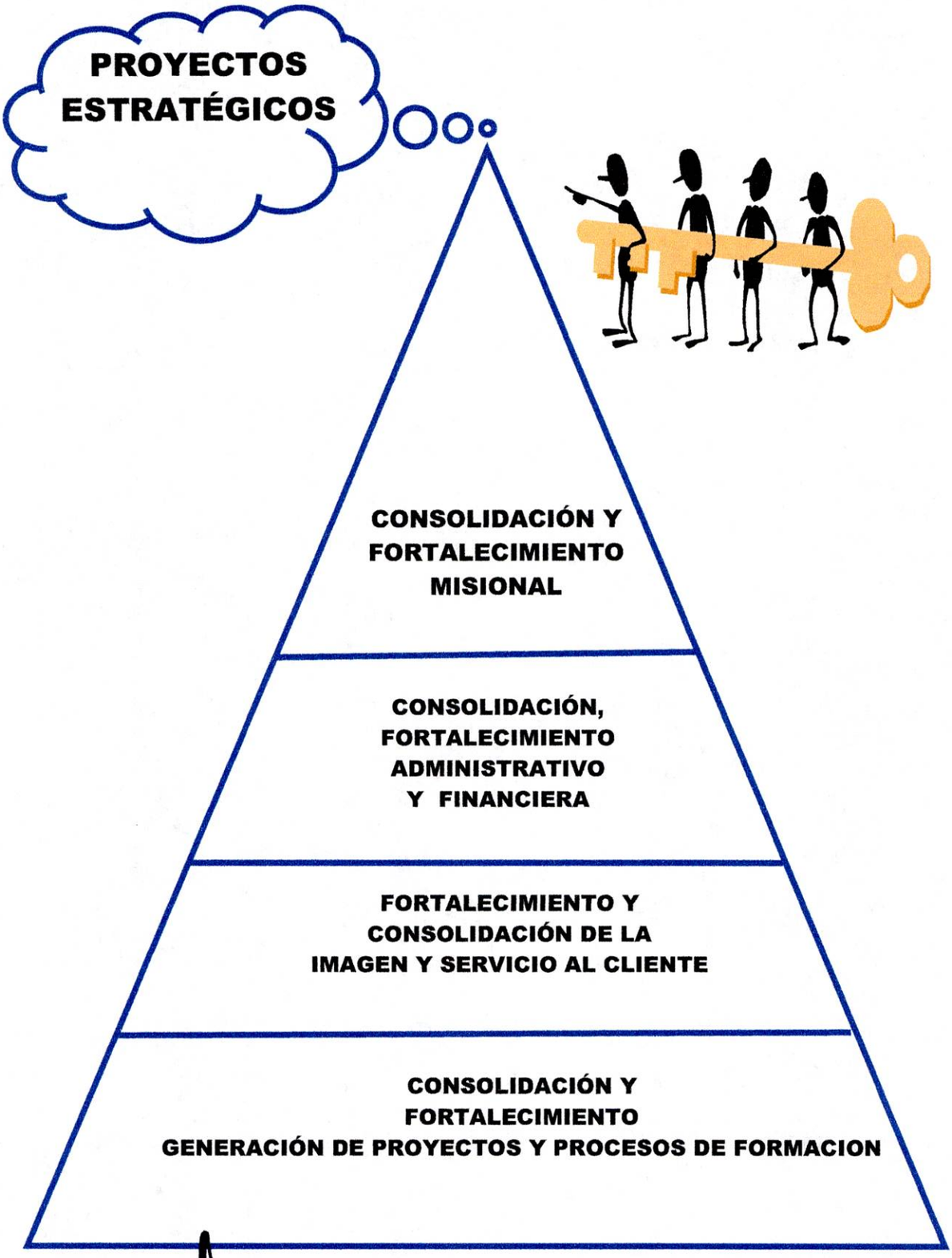
2; MATRIZ AXIOLÓGICA DE CUMPLIMIENTO.

GRUPO DE REFERENCIA / VALORES	CLIENTES INTERNOS EXTERNOS	EMPRESA	SOCIEDAD	PROVEEDORES	JUNTA DIRECTIVA	ESTADO	ALCALDÍA
SOLIDARIDAD	*	*			*		
COMPROMISO	*	*	*	*	*	*	*
RESPONSABILIDAD	*	•	•	*	*	•	•
CUMPLIMIENTO	•	•		•	•		
EFICIENCIA	•	•		•	•		
PROGRESO		•			•	*	•
MEDIO AMBIENTE		•	•			*	•
LEALTAD	•	*	•	•	•		
RESPETO	•	•	•	•	•	*	•
PERTENENCIA	•	•	•	*	•	•	•
HONESTIDAD	*	•	•	*	*	*	*
SERVICIO	*	•	•	*	•	•	•

3. MATRIZ DE EXPLICACIÓN RESUMIDA VALORES.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS:

- Solidaridad: La casa de la cultura está comprometido al cumplimiento y fortalecimiento de su máximo principio que es la solidaridad con sus clientes internos y externos.
- Compromiso: Es indispensable, para el crecimiento, el compromiso de lealtad, transparencia y colaboración en función de los funcionarios y asociados de tal manera que incida en el programa de cada uno de ellos.
- Responsabilidad: Todo nuestro trabajo va encaminado a brindar un servicio responsable cumpliéndolo adecuada y oportunamente en los compromisos que tenemos con la sociedad y el Estado.
- Cumplimiento: Compromiso en el cumplimiento de principios, valores y en el desarrollo e integración de sus colaboradores, encaminados a brindar un mejor servicio a nuestros clientes y proveedores en forma justa y equitativa reconociendo nuestros mutuos intereses.
- Progreso: Nuestra entidad esta seriamente comprometida en brindar un mejoramiento de nuestro país generando progreso a la comunidad y a la entidad misma.
- Eficiencia: Nos comprometemos a realizar nuestro trabajo interno como el externo con eficiencia y eficacia en busca del mejoramiento continuo y satisfacción del cliente con calidad en el servicio y en el tiempo oportuno.
- Medio Ambiente: la organización al igual que todos los seres, está comprometido con la preservación y conservación del medio ambiente, es por ello que tiene la responsabilidad de buscar mecanismos que den a conocer el beneficio ecológico, logrando así un mejor sistema de vida social y un valor agregado.


PROYECTOS ESTRATÉGICOS
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO MISIONAL
CONSOLIDACIÓN, FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERA
FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN Y SERVICIO AL CLIENTE
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO GENERACIÓN DE PROYECTOS Y PROCESOS DE FORMACION

MATRICES DE CORRELACION

Los proyectos estratégicos tienen relación directa con los respectivos objetivos.

A. MATRIZ DE CORRELACIÓN DE OBJETIVOS: Esta matriz consiste en relacionar los proyectos estratégicos con los objetivos que se quieran lograr.
Para su elaboración se debe tener presente que un proyecto puede lograr varios objetivos y a su vez un objetivo puede necesitar varios proyectos para su realización.
Para esta correlación se utiliza la matriz como a continuación se muestra en el siguiente Cuadro:

MATRIZ DE CORRELACIÓN DE OBJETIVOS.
CASA DE LA CULTURA – PIEDRA DEL SOL:

OBJETIVOS / PROY ESTRATÉGICOS	SUPERVIVENCIA	CRECIMIENTO	RENTABILIDAD VALOR DE GESTION	ENTORNO INNOVACIÓN SERVICIO
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO MISIONAL	X	X	X	X
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERA	X	X	X	
FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN Y SERVICIO AL CLIENTE		X	X	X
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PROYECTOS Y PROCESOS DE FORMACION		X	X	

B. MATRIZ DE CORRELACIÓN DE ÁREAS FUNCIONALES: La matriz de correlación de áreas funcionales consiste en relacionar los proyectos estratégicos con cada una de las áreas de las encargadas de relacionar dichos proyectos.

MATRIZ DE CORRELACIÓN DE AÉREAS FUNCIONALES.
CASA DE LA CULTURA – PIEDRA DEL SOL:

OBJETIVOS PROY / ESTRATÉGICOS	AREA ADMINISTRATIVA	AREA EDUCATIVA Y CULTURAL
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO MISIONAL		X
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA	X	X
FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN Y SERVICIO AL CLIENTE	X	X
CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PROYECTOS Y PROCESOS DE FORMACION		X

CARTA DE NAVEGACIÓN CORPORATIVA

VISIÓN

MISIÓN

OBJETIVOS CORPORATIVOS

- SUPERVIVENCIA
- CRECIMIENTO
- RENTABILIDAD

PROYECTOS ESTRATEGICOS

CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO MISIONAL	CONSOLIDACIÓN, FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERA	FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN Y SERVICIO AL CLIENTE	CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO GENERACIÓN DE PROYECTOS Y PROCESOS DE FORMACION
ESTRUCTURA MISIONAL 'DIAGNOSTICO. ' PLANES DE ACCIÓN 'SEGUIMIENTO PLANES	**ESTRUCTURA ADMTIVA** 'DIAGNOSTICO. 'PLANES DE ACCIÓN 'SEGUIMIENTO PLANES	**ESTRUCTURA Y DISEÑO DE LA IMAGEN Y SERVICIO CORPORATIVO** 'DIAGNOSTICO. 'PLANES DE ACCIÓN 'SEGUIMIENTO PLANES	**ESTRUCTURA DEL DISEÑO DE GENERACIÓN DE PROYECTOS** 'DIAGNOSTICO. 'PLANES DE ACCIÓN 'SEGUIMIENTO PLANES

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO:

Para la elaboración del plan estratégico del talento humano, vigencia 2023 de la casa de la cultura piedra del sol, se siguieron los lineamientos establecidos en el plan nacional de desarrollo, planes y las disposiciones contenidas en la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se define con los siguientes componentes:

- Plan anual de vacantes.
- Plan institucional de capacitación.
- Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo
- Plan de bienestar y incentivos institucionales.

Desarrollar los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los colaboradores, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG).

Alcance:

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano y sus anexos, cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

Es importante alinear el plan estratégico corporativo de la casa de la cultura piedra del sol, con el plan estratégico de talento humano y es así como presentamos la implementación del proyecto estratégico: consolidación y fortalecimiento administrativo y financiero.

CONSOLIDACIÓN, FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERA

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

PLANES DE ACCIÓN

ACCIONES DE MAYOR CALIFICACIÓN:

PRESUPUESTO:

- Realizar el ajuste a las cifras del presupuesto, De acuerdo a las necesidades.

CONTABILIDAD

- Depurar y hacer ajustes a las cifras de los estados financieros
- Proceso de saneamiento contable.

ALMACÉN

- Consolidación de inventarios, Ajustes al plan de compras.

GENERALES

- Diseñó desarrollo, e implementación de un proceso de Planeación estratégica integral.
- Fortalecimiento sistema de gestión de la calidad, ley 872 del 2013.
- Fortalecimiento del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.
- Fortalecimiento Modelo MECI.
- Fortalecimiento mapa de riesgos de gestión y anticorrupción.
- Fortalecimiento ley general de archivo, ley 594 del 2000.
- Actualización de manuales de funciones y procedimientos.
- Elaboración del manual de control interno disciplinario.
- Implementación del banco de proyectos.

ESTRATEGIAS DEFINIDAS:

- Realizar las labores necesarias para la vinculación y estabilidad de los servidores públicos, mediante el uso de registros de información internos y de concordancia a la normatividad vigente.
- Actualización plan anual de vacantes.
- Actualización plan de previsión de talento humano.
- Monitoreo y seguimiento SIGEP.
- Optimizar proceso de consolidación de competencias con el fin de tener con un capital humano competente.
- Propiciar áreas de trabajo seguras.
- Conocer normatividad vigente, realizar capacitaciones

Promoción y prevención de seguridad y salud en el trabajo, desarrollar programas de estilo de vida y trabajo saludable, actividades lúdicas.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables con resultados más bajos obtenidas en el diagnóstico de la matriz de GETH.

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del colaborador. Dado lo anterior, se establecen unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en el MIPG.

Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas, de acuerdo con las rutas de creación de valor:
-Ruta de la felicidad
-Ruta del Crecimiento
-Ruta del Servicio
-Ruta de la calidad
-Ruta del Análisis de Datos

Herramientas para el seguimiento del plan estrategico de talento humano:

Con el poroposito de facilitar la implementacion y el seguimiento al plan estrategico de talento humano de la casa de la cultura Piedra del sol se cuenta con las siguientes herramientas:

- Auditorias de gestion y de la calidad.
- Autodiagnostico del modelo integrado de planeacion y gestion MIPG.
- Sistemas de informacion y gestio de empleo -SIGEP.
- Formulario unico de reporte avance de gestion FURAG.
- Audiencias publicas de rendicion de cuentas.

REGISTROS:
Durante la ejecucion de las actividades de capacitacion, bienestar y seguridad en el trabajo se relizaran registro de las actividades:

- Registro de asistencia.
- Registro de evaluacion.
- Comunicacion de resultados.

LOGROS ESPERADOS PARA LA VIGENCIA:

Mejorar continuamente en las capacidades, habilidades, destrezas de los servidores publicos, con el fin de contar con un equipo de trabajo altamente competitive motivado a trabajar por la vision, mission institucional.

En Floridablanca a los veinticinco (25) días del mes de enero de 2023.

DIEGO MAURICIO CASTRO MUÑOZ
Director General
Casa de la Cultura Piedra del Sol.

Proy: Luis Antonio Galvis Acevedo – Tesorero General