



RESOLUCIÓN NÚMERO 0226 DE 2016

(27 SET. 2016)

"Por la cual se modifica la Resolución 0171 de 2013, a través de la cual se creó el Comité de Desarrollo Administrativo del Instituto Caro y Cuervo y se dictan otras disposiciones."

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO CARO Y CUERVO

En ejercicio de las facultades otorgadas en los artículos 209 y 269 de la Constitución Nacional, y en especial las conferidas Decretos 2712 y 2713 de 2010

CONSIDERANDO:

Que el Instituto Caro y Cuervo – ICC, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente y bajo el Decreto compilatorio número 1080 de 2015 denominado "*único reglamentario del sector cultura*", en su artículo 1.1.4.1.1 ratificó tal calidad como entidad adscrita al Ministerio de Cultura.

Que el artículo 15 de la Ley 489 de 1998 define el Sistema de Desarrollo Administrativo como el "*conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizaciones para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional*".

Que el artículo 17 de la ley anteriormente citada indica que las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptadas por el Gobierno Nacional tendrán en cuenta un listado de aspectos a tener en cuenta, dentro del que se destaca el numeral 9, que señala la evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo.

Que mediante el Decreto 2482 de diciembre 03 de 2012 se establecieron los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión y en su artículo segundo se definieron las políticas de desarrollo administrativo como el "*Conjunto de lineamientos que orientan a las entidades en el mejoramiento de su gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a través de la simplificación de procesos y procedimientos internos, el aprovechamiento del talento humano y el uso eficiente de los recursos administrativos, financieros y tecnológicos*".

Que el artículo 3 ibídem establece que se adoptaron como políticas de desarrollo administrativo:
a) Gestión misional y de Gobierno; b) Transparencia, participación y servicio al ciudadano; c) Gestión del talento humano; d) Eficiencia administrativa y, e) Gestión financiera.

Que el literal c del artículo tercero del Decreto en mención, establece que la gestión del talento humano está "*orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes*".

MINISTERIO DE CULTURA
INSTITUTO CARO Y CUERVO



RESOLUCIÓN No. **0226** de 2016 "POR LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCION 0171 DE 2013, ATRAVÉS DE LA CUAL CREÓ EL COMITÉ DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO CARO Y CUERVO Y DE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".....PÁG. 2.

Que a su vez, el artículo 4 del mencionado decreto, sobre la implementación del modelo integrado de planeación y gestión establece que la metodología que se adopte será la base para la planeación institucional de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional señaladas en el campo de aplicación del presente decreto y de obligatorio cumplimiento.

Que el literal b del artículo 6 del mismo decreto establece la creación a nivel institucional del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo como instancia responsable de liderar, coordinar y facilitar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y señalándolo como el escenario donde se discutirán todos los temas referentes a las políticas de desarrollo administrativo.

Que el párrafo del artículo 14 del Decreto 2578 de 2012 dispone que "*En las entidades del orden nacional las funciones del Comité Interno de Archivo serán cumplidas por el Comité de Desarrollo Administrativo establecido en el Decreto 2482 de 2012*".

Que a través de la Resolución 0171 de 05 de julio de 2013 se creó el Comité de Desarrollo Administrativo del Instituto Caro y Cuervo como instancia orientadora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en donde se discutirán todos los temas referentes a las políticas de desarrollo administrativo y demás componentes del modelo. Este comité sustituiría los demás comités que tengan relación con el modelo y no sean obligatorios por mandato legal.

Que mediante Decreto 2700 de 22 de noviembre de 2013 se modificó la planta de personal del ICC.

Que a través de la Resolución 0362 de 2013 se distribuyeron los empleos de la planta de personal del Instituto Caro y Cuervo, se crearon los grupos de trabajo, se asignaron funciones y se designaron sus coordinadores.

Que posteriormente, por medio de la Resolución 0241 de 2014 se modificó parcialmente la Resolución 0362 de 2013.

Que por la anterior estructura, se hizo evidente que la resolución No. 0171 de 05 de julio de 2013, está desactualizada en relación con los empleos que conforman el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, motivo por el cual se hace necesario modificar en primer lugar los integrantes del comité, de conformidad con la estructura actual de la entidad.

Que bajo las consideraciones que se esbozaran en párrafos siguientes, se tiene como política de desarrollo administrativo la de Gestión del talento humano, razón por la cual deberá otorgarse la función pertinente al comité de desarrollo administrativo respecto de la discusión de tal política, con las temáticas que ello implica.

Que el Decreto 1567 de 1998 creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y en su artículo 4 definió la capacitación como "*...el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa*".

79

01

MINISTERIO DE CULTURA
INSTITUTO CARO Y CUERVO



RESOLUCIÓN No. **0226** de 2016 "POR LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCION 0171 DE 2013, ATRAVÉS DE LA CUAL CREÓ EL COMITÉ DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO CARO Y CUERVO Y DE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".....PÁG. 3.

Que asimismo, en su artículo 13, refiriéndose al sistema de estímulos, señaló que estaría conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos cuyo propósito estaría dirigido a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que como complemento de lo anterior, el artículo 20 del mismo Decreto de 1998 señala que *"los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"*.

Que el artículo 26 ibídem, establece que los programas de incentivos *deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia*. Con base en lo anterior, *los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos*.

Que el Decreto 1227 de abril 21 de 2005 reglamenta el Decreto 1567 de 1998 y en su título V, de los artículos 65 a 85, definen la forma de los programas de estímulos que deben elaborarse al interior de todas las entidades del estado, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que por otro lado, debe tenerse en cuenta que la gestión ambiental es el conjunto de actividades destinadas a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos negativos sobre el ambiente y los recursos naturales, en forma de garantizar un desarrollo sostenible.

Que el artículo 3 del Decreto Distrital 456 de 2008, mediante el cual se reformó el Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital, establece que son corresponsables de la gestión ambiental del Distrito Capital de acuerdo con sus deberes, derechos, funciones, competencias, actividades, recursos y posibilidades, todas las personas naturales y jurídicas ubicadas en el territorio del Distrito Capital, de manera permanente o temporal, con la asesoría y bajo la coordinación de las autoridades ambientales, en ejercicio del deber de las personas, los ciudadanos y los servidores públicos de proteger los recursos naturales del país, velar por la conservación de un ambiente sano y propiciar el desarrollo sostenible. (Énfasis añadido).

Que en el artículo 10 ibídem, indica que el Plan de Gestión Ambiental, concretará acciones ambientales internas y externas para prevenir daños en el medio ambiente y contribuir a mitigarlos o compensarlos cuando estos se hayan producido.

Que el artículo 13 del mismo Decreto señala que el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA- de cada Entidad debe: a. Tomar en cuenta los principios, objetivos y estrategias del Plan de Gestión Ambiental y las políticas ambientales, distritales o nacionales. b. Presentar, asignar internamente y programar las actividades ambientales de la entidad, para los objetivos y estrategias ambientales priorizados en el Plan de Acción Cuatrienal Ambiental para cada entidad, según sus funciones y competencias, y con sus respectivos presupuestos. c. Definir los indicadores, metas, programación y la forma de reporte a la Secretaría Distrital de Ambiente,

14

CD

MINISTERIO DE CULTURA
INSTITUTO CARO Y CUERVO



RESOLUCIÓN No. **0226** de 2016 "POR LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCION 0171 DE 2013, ATRAVÉS DE LA CUAL CREÓ EL COMITÉ DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO CARO Y CUERVO Y DE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".....PÁG. 4.

junto con los mecanismos de seguimiento y evaluación conjunta. d. Identificar y programar las necesidades y formas de coordinación interinstitucional. e. Concertarse con la Secretaría Distrital de Ambiente en cada período de gobierno y sus modificaciones cuando sea necesario.

Que en virtud del párrafo del artículo 2 la Resolución 242 de 2014, emanada de la Secretaría Distrital de ambiente, las entidades de otros niveles de la Administración Pública así como entidades privadas, que se localicen en el territorio distrital y que estén interesados en mejorar su gestión ambiental, podrán adoptar los lineamientos establecidos en la resolución.

Que de acuerdo con lo establecido en artículo 12 del Decreto 061 de 2003, es una obligación legal para las entidades pertenecientes al Sistema Ambiental del Distrito Capital (SIAC), la formulación y cumplimiento del Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA

Que el Instituto Caro y Cuervo, es una entidad del orden nacional que no pertenece al SIAC, y por lo tanto no tiene la obligación de cumplir esta norma; no obstante decide incluir dentro de su plan administrativo el desarrollo del PIGA, y acoger los lineamientos de la Resolución 0242 de 28 de enero de 2014 con el objetivo de formular y desarrollar el Programa Integral de Gestión Ambiental, para su formulación, concertación, implementación, evaluación, control y seguimiento.

Que la formulación y ejecución de este plan interno obedece a una estrategia que permite incorporar criterios ambientales a la gestión general de la entidad, implementando y desarrollando programas que minimicen el impacto ambiental generado por la entidad estatal como: la producción de residuos sólidos y en el uso de los recursos agua y energía.

Que con el fin de fortalecer la Política Ambiental del Instituto Caro y Cuervo, se decide adoptar e implementar el Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA-, como un aporte al principio de sostenibilidad ambiental, con el fin de medir y evaluar la gestión de la entidad en el uso, explotación, protección y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente, para contribuir al desarrollo sostenible del país, lo cual implica evaluar acciones al interior de la entidad en el uso de los recursos de agua, energía, producción de residuos y reciclaje, entre otras.

Que dentro del artículo 5 de la Resolución 242 de 2014, se indica que cada entidad creará un comité interno con el fin de garantizar la efectiva, eficiente y eficaz formulación, concertación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA, el cual será coordinado por el Gestor Ambiental designado y los profesionales responsables de la implementación del PIGA. Este podrá corresponder al Comité del Sistema Integrado de Gestión y conformarse por directivos, funcionarios o contratistas pertenecientes a cada una de las áreas de la entidad.

Que como quiera que el ICC acogió los lineamientos de la Resolución 242 de 2014, y en atención a que el comité deberá ser coordinado por el Gestor ambiental designado, para todos los efectos de este gestor se tendrá lo establecido en el Decreto Distrital 165 de 2015.

Que de acuerdo con lo anterior, el ICC debe desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a los funcionarios, usuarios internos y externos, en relación con el mejoramiento de las condiciones ambientales, el uso de los recursos, energía y agua, por lo que teniendo en cuenta que el comité institucional de desarrollo administrativo del ICC, es la instancia orientadora del Modelo integrado de Planeación y Gestión se hace necesario que dicho comité asuma las funciones referentes al PIGA del establecimiento público.

AA

CD