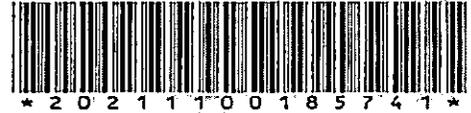




El servicio público
es de todos

Función
Pública



* 2 0 2 1 1 1 0 0 1 8 5 7 4 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20211100185741

Fecha: 27/05/2021 08:25:45 a.m.

Bogotá D.C.

Doctora

DIANA MARÍA CADENA LOZANO

Procuradora Delegada Para el Seguimiento al Acuerdo de Paz

Procuraduría General de la Nación

seguimientopaz@procuraduria.gov.co

Carrera. 5 No. 15-80

Ciudad

Referencia: Respuesta Procuraduría General de la Nación. Radicado E-2021-050514/JEJ del 7 de mayo de 2021 y radicado DAFP 20212060423202 del 11 de mayo de 2021. Estado de avance compromisos de Departamento Administrativo de la Función Pública - Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz- PMI.

Respetada Doctora;

En atención al oficio de la referencia, de manera atenta me permito dar respuesta a cada uno de los puntos señalados en la comunicación, de la siguiente manera:

1. Informar de los avances en el cumplimiento del indicador del PMI C.433 relacionados con la adopción de instrumentos de verificación y control institucional por parte de la entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en el año 2017 asumió en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz el compromiso de adoptar instrumentos de verificación y control institucional, el cual hace referencia a la definición e implementación de una estrategia de revisión de cada uno de los mecanismos normativos (instrumentos) que ha adoptado el Estado colombiano, mediante los cuales se verifican las competencias de los servidores públicos para el cabal ejercicio de la función pública; la certificación de la integridad y desempeño de los servidores/as públicos de manera que se garantice la transparencia y compromiso con la



aplicación de la ley; y las garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos.

En ese sentido, desde el año 2017 y hasta el 2020, año en que finaliza el compromiso, se inició la construcción, revisión y actualización de una matriz que relaciona toda la normatividad vigente en cada uno de los aspectos que encierra el numeral 3.4.11.1 del Acuerdo de Paz. Como resultado de este ejercicio, se identificaron las siguientes normas:

1. Verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la función pública

1.1 Ley 734 de 2002, mediante la cual se expide el Código Disciplinario Único, estableciendo los principios rectores de la ley disciplinaria y su ámbito de aplicación entre otros aspectos.

Es importante tener en cuenta que esta norma sólo estará vigente hasta junio de 2021, toda de vez que a partir del 1 de julio de este año quedará derogada en su totalidad por la Ley 1952 de 2019.

En relación a si con esta norma se alcanza el objetivo inicial de lograr la "verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública", se considera que esta sola disposición no lo hace. Lo anterior, porque la disposición disciplinaria per se no garantiza la idoneidad y capacidad de los servidores públicos. Si bien el estatuto establece un sistema de sanciones a la desviación de la conducta de los servidores, y dispone, dentro de las finalidades de la sanción disciplinaria, la preventiva, por si sola no logra el objetivo, pues, el "miedo" a esas sanciones no garantiza que las personas que entren al servicio público sean idóneas y capaces, a lo sumo logra tener un efecto disuasorio frente a la realización de ciertas conductas, pero cuando las personas ya ostentan la calidad de servidores públicos.

Se podría considerar que el Código Disciplinario es un instrumento útil para alcanzar el objetivo final: "correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática". No obstante, el Código no fomenta en sí mismo una cultura de la transparencia, este concepto requiere de la sumatoria de varios factores para volverlo realidad. Tener un Código Disciplinario Único es un gran avance hacia la cultura de la transparencia, entendiendo al Código dentro de una etapa donde la "mala conducta" es sancionada, pero no es suficiente para implementarlo y aportar verdaderamente a la transparencia si no se cuenta con los recursos para hacer efectivas las sanciones contempladas.

1.2 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", se considera que cumple con el objetivo inicial de lograr la: "verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos



El servicio público
es de todos

Función
Pública

de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública". La norma cumple con el objetivo aunque no de una forma directa.

La disposición establece con claridad cuál es el sistema de normas a los que están sometidos los servidores públicos, incluso se estipula cómo acceder al empleo público y cuáles son los valores, competencias y capacidades que se esperan de los funcionarios. Además, se consagran las causales de retiro. Por tanto, se considera que contribuye a alcanzar el objetivo principal en tanto establece un marco claro de competencias que deben tener los funcionarios públicos.

Ahora bien, de forma similar a lo observado con el Código Único Disciplinario frente al objetivo final: *"correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática"*, es de anotar que en la adecuada aplicación de la ley, el Gobierno ha venido dando cumplimiento a la intensificación de las medidas de lucha contra la corrupción, en ese sentido se han implementado mecanismos encaminados a la capacitación de los servidores públicos para que conozcan la normatividad y la consecuencia si la infringen, de esta manera lograr su implementación y dar estricto cumplimiento de la Ley 909 y lograr un verdadero avance hacia la cultura de la transparencia en el país.

Así mismo, se reconoce que el retiro del servicio se encuentra estipulado en los artículos 2.2.11.1.1. hasta el 2.2.11.1.12 del Decreto 1083 de 2015. El cual fue modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. Este último decreto también actualiza el régimen de administración de personal e ingreso a los empleos de las entidades de los órdenes nacional y territorial. En esta nueva normativa, se establecen los requisitos para los nombramientos y el ejercicio del empleo, dentro de los cuales se encuentran el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés, señalando que no se debe estar incurso en causal de inhabilidad para desempeñar el empleo y además se cuenta con el procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos en las entidades.

- 1.3 La Ley 190 de 1995, tiene como finalidad la verificación de que todas las personas a vincularse a la Administración Pública, a través de una vinculación legal y reglamentaria o contractual, cumplan con los requisitos exigidos para la realización de sus funciones o el cumplimiento del objeto y las obligaciones exigidas en los correspondientes contratos. Además, la finalidad es que no se encuentren inmersas en causales de inhabilidad o incompatibilidad de orden constitucional o legal correspondiente, a través del uso de un formato único de hoja de vida. También existe la exigencia de realizar bajo juramento la declaración de bienes y réntas, la cual debe actualizarse anualmente.

Así mismo, se impone la obligación sobre el jefe de personal de la entidad de verificar que la información dispuesta en el formato de hoja de vida sea verídica. Finalmente, la consecuencia de ser nombrado o contratado sin el cumplimiento de los requisitos, será la revocatoria o la



terminación del contrato de acuerdo a lo establecido en la mencionada disposición. Por lo anterior, se considera que la norma cumple de manera directa con el objetivo inicial que corresponde a la *“verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública”*.

En relación al cumplimiento del objetivo final: *“correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática”*, se considera que continuaremos trabajando en el reforzamiento de las capacidades institucionales en todos los órdenes de gobierno de tal forma que se pueda verificar de forma certera la realidad de la información suministrada en los formatos de hojas de vida así como la verificación que la persona no se encuentre en ninguna causal de incompatibilidad y/o tenga alguna inhabilidad antes de tomar posesión o ser contratada. Lo anterior, para así poder implementar de manera adecuada lo dispuesto en la norma.

En este sentido, y teniendo en cuenta que se considera que parte de la información dispuesta en la declaración de bienes y rentas debe ser pública, para que exista la posibilidad de realizar veeduría sobre la misma, el Decreto 2842 de 2010 (compilado en el decreto 1085 de 2015) establece que las personas naturales que celebren contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión en entidades públicas que se rigen por el Estatuto General de Contratación tienen la obligación legal de diligenciar y acreditar ante la autoridad contratante, el Formato Único de Declaración de Bienes y Rentas.

Es importante señalar que con posterioridad a la firma del Acuerdo de Paz fue expedida la Ley 2131 de 2019 en la cual se consagró la obligación para todo contratista en la publicación y la divulgación de la declaración de bienes y rentas. Finalmente cabe anotar, que todo lo relacionado a la declaración de bienes y rentas, así como la hoja de vida del SIGEP se encuentra estipulado en los artículos 2.2.16.1 al 2.2.17.12 del Decreto 1083 de 2015, a estas normas también se suman el Decreto 2232 de 1995 y el Decreto 484 de 2017 (compilados en el Decreto 1083 de 2015).

1.4 Decreto Ley 770 de 2005, en desarrollo de la Ley 909 de 2004 se estableció el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos del nivel nacional. Por lo anterior, se estima que cumple de forma directa en la consecución del objetivo inicial de: *“verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública”*. Porque se fijaron un mínimo de requisitos exigibles para los distintos niveles de los empleados públicos en el orden nacional.

Frente al objetivo *“correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los*



El servicio público
es de todos

Función
Pública

acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática", se está trabajando por parte del Gobierno Nacional y adelantando todas las gestiones para dar estricto cumplimiento al Decreto sobre funciones y requisitos que deben cumplir las personas para el ingreso a la administración pública, para así poder implementar de manera adecuada lo dispuesto en la norma estudiada y lograr un verdadero avance hacia la cultura de la transparencia en el país.

Igualmente, en relación con el ingreso al servicio público se reguló todo lo relacionado con equivalencias de estudios y experiencia laboral, lo que se encuentra estipulado en los artículos 2.2.2.5.1 al 2.2.2.5.3 del Decreto 1083 de 2015. En la disposición en los artículos 2.2.2.1.1 hasta el 2.2.2.9.10 se encuentra todo lo relacionado con requisitos generales de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional.

Así mismo, mediante Decreto 989 de 2020, se adicionó el capítulo 8 al título 21 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, donde se incluyen de manera particular las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, tanto en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, como territorial.

Finalmente, por medio del Decreto 498 de 2020 se establece un orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, donde se prioriza el mérito y los derechos adquiridos por la carrera administrativa.

Estas disposiciones permiten la verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que cumplen con los requisitos para el ingreso a la administración pública y que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública

- 1.5 Decreto Ley 785 de 2005. En el mismo sentido del análisis efectuado al Decreto 770 de 2005, consideramos que se cumple de manera directa con el objetivo inicial de: *"verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública"*. Lo anterior, porque se establece un mínimo de requisitos exigibles para los diferentes niveles de los empleados públicos de las entidades territoriales.

En efecto, el Decreto Ley 785 de 2005 establece el sistema de nomenclatura, clasificación de empleos, de funciones y de requisitos generales de los cargos de las entidades territoriales. La disposición define la noción de empleo y lo define como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Determina que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en la ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes



especiales.

Igualmente determina los niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial y señala las funciones generales, norma que garantiza en las entidades territoriales la verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública.

En relación al objetivo final: *"correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática"*, se están generando incentivos para que las personas en general puedan trabajar en la Administración Pública en los territorios, de tal forma que se garantice el ingreso a todos en igualdad de condiciones y de esta manera se tenga acceso al conocimiento de la buena gestión administrativa pública y esto no solo se suma a la lucha contra la corrupción sino a la mejora en la calidad de vida de todos los ciudadanos. De esta forma se reforzarían las capacidades institucionales y se garantizaría de mejor forma la implementación de manera adecuada de lo dispuesto en la norma estudiada y lograr un verdadero avance hacia la cultura de la transparencia en el país.

Es de anotar que todo lo relacionado con equivalencias de estudios y experiencia laboral se encuentra igualmente estipulado en los artículos 2.2.2.5.1 al 2.2.2.5.3 del Decreto 1083 de 2015. En la misma disposición en los artículos 2.2.3.1 hasta el 2.2.4.11 se regulan lo relacionado con requisitos generales de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden territorial.

Por su parte, mediante Decreto 989 de 2020, se adicionó el capítulo 8 al título 21 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, donde se incluyen de manera particular las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, tanto en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, como territorial.

- 1.6 Comisión de estudios estipulada en los artículos del 2.2.5.5.31 al 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015. Si bien, la comisión de estudios hace parte de una serie de estímulos para los servidores públicos en general, que buscan por un lado mantener un buen desempeño en la realización de las laborales, y por otro, incentivar la preparación constante de los servidores, no se considera que cumpla de manera directa con el objetivo inicial de: *"verificación de la idoneidad de los servidores/as públicos de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública"*. Se puede considerar que es parte de los incentivos para la buena consecución de las laborales de los funcionarios



El servicio público
es de todos

Función
Pública

públicos y que de esta manera lo vean como un estímulo para que apliquen las normas anticorrupción y de transparencia y se conviertan en excelentes servidores públicos y repliquen en la administración los conocimientos adquiridos.

Se considera que el mecanismo ayuda de forma directa al cumplimiento del objetivo final: *"correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática"*. Igualmente, de forma indirecta puede estimular desde la Administración Pública un mayor compromiso con la transparencia al fortalecer e incentivar los estudios de sus funcionarios.

2. Certificación de la integridad y desempeño de los servidores/as públicos, de manera que, por la vía de la evaluación y verificación de sus hojas de vida, antecedentes penales y disciplinarios, se garantice la transparencia y compromiso con la aplicación de la ley.

2.1 Artículo 122 de la Constitución Política. Se considera que se encaminará adecuadamente al cumplimiento del objetivo inicial de lograr: *"certificación de la integridad y desempeño de los servidores/as públicos, de manera que, por vía de la evaluación y verificación de sus hojas de vida, antecedentes penales y disciplinarios, se garantice la transparencia y compromiso con la aplicación de la ley"*. Lo anterior, porque se busca que todos los servidores se comprometan con el cumplimiento y defensa de la Constitución. Sin embargo, es importante resaltar que la norma *per se* no garantiza la integridad y desempeño de los servidores públicos, pero por la vía de la evaluación y verificación de sus hojas de vida, antecedentes penales y disciplinarios, es un primer paso de la administración para garantizar la transparencia y compromiso con la aplicación de la ley.

2.2 Por otra, parte en cuanto al objetivo final: *"en lo correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática"*, se considera que es un primer paso en su consecución.

Para alcanzar la consecución de este objetivo contamos con la Ley 190 de 1995, ya que estipula que se debe verificar que todas las personas que se vincularán a la Administración Pública cumplan con los requisitos exigidos para la realización de sus funciones o de las obligaciones exigidas en los correspondientes contratos, como ya se señaló.

Es de resaltar que, con posterioridad a la firma del Acuerdo de Paz, con la expedición de la Ley 2016 de 2020 se adopta el Código de Integridad del Servidor Público Colombiano, para todas las entidades, tanto del orden nacional como territorial. Se creó el Sistema Nacional de Integridad para articular lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano. Dispone que su implementación incluirá la capacitación obligatoria de inducción para



posesionarse en un cargo público y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

2.3 En relación con el ingreso a la administración pública, a través de la Sentencias 1579 de 2012 – del Consejo de Estado, se concluye que nada impide que se realice un concurso por el sistema de méritos para proveer los cargos que son de libre nombramiento y remoción, porque este se constituye en un mecanismo de control y transparencia y desarrollo de los principios constitucionales. De esta forma, La sentencia del Consejo de Estado quiso sentar precedente frente a que la naturaleza de los cargos de libre nombramiento y remoción no es incompatible con el concurso por mérito. Además, deja en claro que el proceso de selección no altera la naturaleza de estos cargos. Con esto en mente, y teniendo en cuenta que el objetivo al que se busca dar cumplimiento es la: *"certificación de la integridad y desempeño de los servidores/as públicos, de manera que por vía de la evaluación y verificación de sus hojas de vida, antecedentes penales y disciplinarios, se garantiza la transparencia y compromiso con la aplicación de la ley"*, se considera que cumple con la consecución del mismo.

Lo anterior, porque al no desdibujar la posibilidad de adelantar concurso de méritos para los cargos de libre nombramiento y remoción, se busca garantizar la idoneidad de las personas que se espera ocupen los mismos.

Por otra parte, en relación al cumplimiento del objetivo final, a saber: *"en lo correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática"*, y aunque el concurso de mérito esta sentencia no lo estipula para todos los cargos de libre nombramiento y remoción, tampoco elimina la posibilidad al no considerarlos incompatibles. De tal forma, que se ataca de forma directa una práctica relacionada con la corrupción como lo es clientelismo. Por lo que se concluye que este instrumento contribuye al cumplimiento del objetivo final.

Así mismo, se debe anotar que las personas que aspiran a ser nombrados en cargos de libre nombramiento y remoción, una vez ingresan, pueden ser evaluados en su desempeño, el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 estipula la realización de evaluación del desempeño para las personas que ocupen estos empleos en las mismas condiciones estipuladas para los empleados de carrera.

De igual forma, el artículo 2.2.5.5.39 del Decreto 1083 de 2015 consagra el incentivo para el empleado de carrera que con evaluación del desempeño sobresaliente tiene derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado, le otorgue mediante acto administrativo motivado comisión para el ejercicio del empleo de libre nombramiento y remoción o de período.



En este sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC estableció mediante Acuerdo 20181000006176 de 2018, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Por último, el Decreto 288 de 2021 dispone la evaluación de desempeño para los servidores sindicalizados con ocasión del permiso sindical, establece la obligación para las entidades que no tengan un sistema propio de evaluación de desempeño aprobado por la CNSC, a usar los instrumentos adoptados por la CNSC y para las entidades que tengan su propio sistema deberán ajustar el instrumento con lo previsto en el Decreto en mención.

3. Garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus ingresos, de tal manera que esté acorde con sus salarios y actividades legales.

3.1 Como ya se mencionó, con posterioridad a la firma del Acuerdo de Paz, se expidió la Ley 2013 de 2019 consagró la obligación para todo contratista en la publicación y la divulgación de la declaración de bienes y rentas. También, los Decretos 2232 de 1995 y 484 de 2017 (compilados Decreto 1083 de 2015), regulan lo relacionado con la declaración de bienes y rentas, igualmente, todo lo relacionado con esta declaración y con la hoja de vida del SIGEP se encuentra estipulado en los artículos 2.2.16.1 al 2.2.17.12 del Decreto 1083 de 2015, lo cual es una fuente generadora de transparencia y lucha contra la corrupción, pues es fundamental que incluso las personas vinculadas de manera contractual con la administración pública den a conocer sus declaraciones de bienes y rentas y de esta manera las autoridades puedan detectar cualquier anomalía en relación con la corrupción.

En relación con las garantías para mantener la vigilancia y el seguimiento al patrimonio de los servidores públicos, la Ley 190 de 1995 consagra que se debe verificar que todas las personas que se vincularán a la Administración Pública cumplan con los requisitos exigidos para la realización de sus funciones o de las obligaciones exigidas en los correspondientes contratos, que no se encuentren inmensas en causales de inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal correspondiente al cargo, lo cual se cumple con la exigencia de la publicidad de la totalidad de los documentos que se exigen para perfeccionar el contrato.

Por lo anterior, se considera que la norma cumple de manera indirecta con el objetivo inicial que corresponde a la generación de *“garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus salarios y actividades legales. Evaluación y seguimiento al desempeño en la lucha contra las organizaciones objeto del acuerdo y en función de la creación de confianza con las comunidades”*.

Por su parte, en relación al cumplimiento del objetivo final: *“correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado”*



para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática”, se considera que lo cumple de manera indirecta pero estamos trabajando para que se cumpla con el objetivo de manera permanente de tal forma que se pueda realizar una verdadera vigilancia al patrimonio de los servidores, generando alertas tempranas, con capacidad institucional para atenderlas.

Este objetivo se está logrando con la expedición del Decreto 2842 de 2010 (compilado en el decreto 1085 de 2015), establece que las personas naturales que celebren contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión en entidades públicas que se rigen por el Estatuto General de Contratación tienen la obligación legal de diligenciar y acreditar ante la autoridad contratante el Formato Único de Declaración de Bienes y Rentas.

3.2 Consideramos que con la expedición de la Ley 1474 de 2012. *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública,”* se cuenta con un instrumento de orden legal el cual amplió las responsabilidades y las consecuencias en la lucha contra la corrupción y adoptó medidas encaminadas hacia la transparencia de la información de las entidades, enfocada sobre todo al presupuesto, contratación y sus funcionarios.

Ahora bien, en relación con el objetivo inicial de generar las *“garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus salarios y actividades legales. Evaluación y seguimiento al desempeño en la lucha contra las organizaciones objeto del acuerdo y en función de la creación de confianza con las comunidades”*, se considera que esta norma está alcanzando su objetivo, y las entidades de control y vigilancia cuentan con herramientas dentro del marco de sus competencias para ejercer la vigilancia o seguimiento del patrimonio de los servidores.

Por otra parte, en relación al cumplimiento del objetivo final: *“correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática”,* se considera que lo cumple de manera directa pero que es necesario continuar realizando una verdadera vigilancia al patrimonio de los servidores, generando alertas tempranas para poder ejercer las acciones previstas en la ley.

3.3 Decreto Ley 019 de 2012. Esta ley es conocida como ley anti trámites, con ella se busca suprimir y reformar todos los trámites y procedimientos de la Administración Pública que resultaran innecesario o que tuvieran muchas etapas y estas se pudieran simplificar. Todo lo anterior, *“con el fin de facilitar la actividad de las personas naturales y jurídicas ante las autoridades, contribuir a la eficiencia y eficacia de éstas y desarrollar los principios constitucionales que la rigen”*.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Por tanto, es una herramienta que ayuda a alcanzar el objetivo inicial de generar las *“garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus salarios y actividades legales. Evaluación y seguimiento al desempeño en la lucha contra las organizaciones objeto del acuerdo y en función de la creación de confianza con las comunidades”*. Pues el propósito de la norma está encaminado a reducir el tamaño del Estado y facilitar la interacción de la ciudadanía con la Administración Pública.

Finalmente, en relación al cumplimiento del objetivo final: *“correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática”*, se considera que cumple con el objetivo al reducir la cantidad de trámites o pasos que deben surtir las personas en su interacción con el Estado. También hace parte de las normas de racionalización de trámites la Ley 962 de 2005.

- 3.4 Decreto 484 de 2017 - Nivel Nacional. Esta modificación al Decreto 1083 de 2015 estableció con claridad cuando se debe hacer la actualización de la información registrada en el SIGEP, dejando una periodicidad y momentos claros.

Norma que contribuye a la consecución del objetivo inicial sobre la generación de las *“garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus salarios y actividades legales. Evaluación y seguimiento al desempeño en la lucha contra las organizaciones objeto del acuerdo y en función de la creación de confianza con las comunidades”*, ya que la periodicidad claramente establecida y los momentos ante los cuales se deben reportar novedades, facilita el proceso de vigilancia y seguimiento sobre el patrimonio de los servidores, y hace mucho más sencilla la generación de alertas tempranas.

Frente al cumplimiento del objetivo final: *“correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantiza hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática”*, se considera que lo cumple de manera directa. Si se logra robustecer la capacidad institucional en los órdenes nacional y territorial, entre otros, para realizar una verdadera vigilancia al patrimonio de los servidores, generando alertas tempranas y tomando las medidas pertinentes, se gestaría una cultura de la transparencia.

- 3.5 Con la expedición de la Circular Externa 100-15 del 16/05/16 – del Departamento Administrativo de la Función Pública. Sobre publicación voluntaria de la declaración de bienes y rentas o de la declaración de renta, se busca incentivar a los servidores públicos para que publiquen su declaración de bienes y rentas de forma voluntaria en la sección de *“transparencia y acceso a la información”* de cada entidad, y de esta manera lograr que se



promueva una cultura de la transparencia por parte de quienes ejercen la función pública. Sería importante medir cuántos servidores realmente realizaron la publicación y qué análisis se derivaron de la misma. Por tanto, se considera que contribuye a la consecución del objetivo inicial en la generación de: *"garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus salarios y actividades legales. Evaluación y seguimiento al desempeño en la lucha contra las organizaciones objeto del acuerdo y en función de la creación de confianza con las comunidades"*.

También se considera que este tipo de acciones contribuyen al cumplimiento del objetivo final: *"correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática"*.

Al respecto se debe anotar que la Ley 2013 de 2019 consagró la obligación para todo contratista en la publicación y la divulgación de la declaración de bienes y rentas, contribuyendo al indicador de transparencia.

3.6 Código Penal. De forma similar a las apreciaciones frente al Código Disciplinario Único, el Código Penal per se no da las: *"garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus salarios y actividades legales. Evaluación y seguimiento al desempeño en la lucha contra las organizaciones objeto del acuerdo y en función de la creación de confianza con las comunidades"*, pero consagra una serie de sanciones en relación con la desviación de la o las conductas de los servidores públicos, que en la medida que los entes de control adelanten las investigaciones y sancionen las conductas reprochables de los servidores públicos, sean ejemplarizantes y desestimen a otros a infringir la norma.

Se podría pensar que el Código Penal es un instrumento útil para alcanzar el objetivo final: *"correspondiente a la intensificación de medidas para luchar contra las conductas que por acción u omisión provoquen fenómenos de corrupción, el Gobierno Nacional, promoverá la acción del Estado para fomentar una cultura de transparencia en los territorios, como un elemento que garantice hacia el futuro, el cumplimiento efectivo de los acuerdos, las garantías de seguridad en los territorios y la participación democrática"*. No obstante, el Código no fomenta en sí mismo una cultura de la transparencia, este concepto requiere de la sumatoria de varios factores para volverlo realidad. Tener la tipificación de los delitos a la moralidad pública o contra el patrimonio público es un avance hacia la cultura de la transparencia, entendiendo al Código dentro de una etapa donde la "mala conducta" es sancionada, pero no es suficiente y por sí solo no aporta verdaderamente a la transparencia si no se tienen los mecanismos adecuados para hacer efectivas las sanciones.

3.7 Concepto Marco 03 del 15/12/14 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Los Servidores Públicos son las personas encargadas de cumplir las funciones y los fines establecidos por el Estado para su funcionamiento. Para evitar que los intereses particulares



interfieran con las funciones públicas, la Constitución y las Leyes establecen un sistema de requisitos y limitaciones para quienes se van a vincular y para quienes se encuentran desempeñando cargos del Estado, que comúnmente son denominadas inhabilidades e incompatibilidades.

Con este concepto marco se apunta más la pedagogía sobre la norma de inhabilidades e incompatibilidades generales de los servidores públicos. De tal forma, que se traduce a un lenguaje más sencillo el texto normativo para los funcionarios de todos los órdenes de gobierno. Pero no sólo busca la explicación de la norma, sino que adicionalmente busca que el empleado público entienda su rol en la administración pública.

3.8 Concepto 73131 del 07/04/16 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Concluye que es obligatorio que los servidores públicos presenten la declaración de bienes y rentas de acuerdo con lo establecido por la Constitución Política y la Ley 190 de 1995.

Igual obligación se consagró en el Decreto 2842 de 2010 (compilado en el decreto 1085 de 2015) dispone que las personas naturales que celebren contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión en entidades públicas que se rigen por el Estatuto General de Contratación tienen la obligación legal de diligenciar y acreditar ante la autoridad contratante, el Formato Único de Declaración de Bienes y Rentas.

Así mismo, mediante la Ley 2013 de 2019 se consagró la obligación para todo contratista de la publicación y la divulgación de la declaración de bienes y rentas.

3.9 Concepto 92351 del 02/06/15 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Obligatoriedad de actualizar el formato de declaración de bienes y rentas.

Este concepto buscaba dejar en claro que la obligación de la actualización del formato de bienes y rentas para todos los servidores. Sin embargo concluye que *“para el caso de los servidores públicos cuya vinculación se rige por el derecho privado, la información de la declaración de bienes y rentas debe suministrarse a la Oficina de Personal o la que haga sus veces dentro de las respectivas entidades, quienes llevarán el control correspondiente en los términos establecidos en la Ley, sin que para el efecto se deba reportar la misma al Sistema de Información y Gestión de Empleo Público - SIGEP, en tanto que éste actualmente no tiene habilitado el módulo de hoja de vida y bienes y rentas para estos servidores públicos regidos por el derecho privado”*. Por lo que se espera que los servidores públicos que tengan vinculación regida por el derecho privado presenten la declaración de bienes y rentas a través del SIGEP, para ello, deben arbitrarse los recursos necesarios para la mejora de la capacidad de este sistema.

Para alcanzar el cumplimiento del indicador del PMI C.433 relacionados con la adopción de instrumentos de verificación y control institucional por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública fueron analizadas 11 normas, 1 sentencia, 1 circular externa y 3 conceptos emitidos por este Departamento. Así mismo, se realizó el planteamiento sobre cuáles normas ayudaban o contribuían de formas más directa a la consecución de los objetivos planteados. De



esta manera, se incluyen 8 nuevas disposiciones de las ya contempladas y 1 Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Igualmente, cuando era aplicable, se determinó el instrumento asociado a las normas objeto de análisis, dentro de las que se encuentra la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas del SIGEP, el Sistema Tipo De Evaluación Del Desempeño Laboral-EDL App, los botones de transparencia de las entidades y el Indicador de Sanciones Penales – Observatorio Transparencia y Anticorrupción, los cuales son claras acciones adelantadas por el Gobierno Nacional para garantizar la transparencia y la lucha contra la corrupción dentro del marco de implementación del Acuerdo de Paz. Lo anterior, se evidencia en la matriz adjunta a esta comunicación.

2. ¿En el contenido de los talleres teórico - prácticos que se desarrollaron como asistencia técnica en el marco de la Asesoría Integral de la Función Pública de forma prioritaria en los municipios PDET, se incluyó temática relacionada específicamente con la implementación del Acuerdo de Paz, que imprimiera valor agregado a la Asesoría Integral? De haberse abordado específicamente esta temática, es interés de este órgano de control conocer cuál fue su alcance.

De acuerdo con las funciones y competencias de este Departamento, se destaca la asesoría, el acompañamiento y la capacitación a las entidades del Estado, con el fin de contribuir a al fortalecimiento del desempeño de las entidades del orden nacional y territorial. En ese sentido, en el año 2017, Función Pública asume en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, el compromiso de fortalecer las capacidades de los municipios PDET, en los temas de control interno a través de talleres que contienen una base teórica, que usualmente cuentan con una guía o documentos base, y durante la asesoría se aplican los formatos propuestos en las cajas de herramientas.

En ese sentido, dentro del proceso de asistencia técnica en control interno a los municipios PDET, se resaltan las siguientes temáticas:

- Plan de Auditoría, que contiene los siguientes hitos:
 - Capacitación Guía de Auditoría Basada en riesgos
 - Presentación y aplicación de la herramienta Universo de Auditorías basado en riesgos
 - Análisis de resultados de la matriz de priorización y otras actividades propias de la OCI
 - Plan Anual de Auditorías definido
- Procesos y Procedimientos, que abarca lo siguiente hitos:
 - Capacitación Guía de Gestión por procesos en el marco de MIPG
 - Análisis de la plataforma estratégica
 - Establecer el listado de procesos de la entidad y selección del proceso a caracterizar
 - Caracterización del proceso priorizado
- Riesgos y controles, que desarrolla los siguientes hitos:



- Capacitación Guía de Administración del Riesgo
- Revisión Política de Riesgo
- Revisión de la caracterización proceso priorizado
- Aplicación de la metodología en el proceso priorizado
- Definición Mapa de Riesgos de un proceso priorizado

Conforme con lo anterior, y de acuerdo con los criterios de priorización establecidos anualmente por Función Pública, desde el año 2018 y hasta el mes de abril de 2021, se han atendido los siguientes municipios PDET.

Tabla 1 Municipios con asistencia técnica en control interno¹

| No | Depto | Municipio | No | Depto | Municipio | No | Depto | Municipio |
|----|-----------|--------------------|----|---------|------------------------|-----|--------------------|------------------|
| 1 | Antioquia | Amalfi | 55 | Caquetá | Solita | 110 | Meta | La Macarena |
| 2 | Antioquia | Anorí | 56 | Caquetá | Valparaiso | 111 | Meta | Mapiripán |
| 3 | Antioquia | Apartadó | 57 | Cauca | Argelia | 112 | Meta | Mesetas |
| 4 | Antioquia | Briceño | 58 | Cauca | Balboa | 113 | Meta | Puerto Concordia |
| 5 | Antioquia | Cáceres | 59 | Cauca | Buenos Aires | 114 | Meta | Puerto Lleras |
| 6 | Antioquia | Carepa | 61 | Cauca | Caldón | 115 | Meta | Puerto Rico |
| 7 | Antioquia | Caucasia | 62 | Cauca | Corinto | 116 | Meta | Uribe |
| 8 | Antioquia | Chigorodó | 63 | Cauca | El Tambo | 117 | Meta | Vistahermosa |
| 9 | Antioquia | Dabeiba | 64 | Cauca | Jambaló | 118 | Nariño | Barbacoas |
| 10 | Antioquia | El Bagre | 65 | Cauca | López | 120 | Nariño | El Charco |
| 11 | Antioquia | Ituango | 66 | Cauca | Mercaderes | 121 | Nariño | El Rosario |
| 12 | Antioquia | Murindó | 67 | Cauca | Miranda | 122 | Nariño | La Tola |
| 13 | Antioquia | Mutatá | 68 | Cauca | Morales | 123 | Nariño | Leiva |
| 14 | Antioquia | Nechí | 69 | Cauca | Patía | 124 | Nariño | Los Andes |
| 15 | Antioquia | Necoclí | 70 | Cauca | Piendamó | 125 | Nariño | Magüí |
| 16 | Antioquia | Remedios | 71 | Cauca | Santander de Quilichao | 126 | Nariño | Mosquera |
| 17 | Antioquia | San Pedro de Urabá | 72 | Cauca | Suárez | 127 | Nariño | Olaya Herrera |
| 18 | Antioquia | Segovia | 73 | Cauca | Timbiquí | 128 | Nariño | Policarpa |
| 19 | Antioquia | Tarazá | 74 | Cauca | Toribio | 129 | Nariño | Ricaurte |
| 20 | Antioquia | Turbo | 75 | Cesar | Agustín Codazzi | 130 | Nariño | Roberto Payán |
| 21 | Antioquia | Valdivia | 76 | Cesar | Becerril | 131 | Nariño | Tumaco |
| 22 | Antioquia | Vigía del Fuerte | 77 | Cesar | La Jagua de Ibirico | 132 | Norte de Santander | Convención |
| 23 | Antioquia | Yondó | 78 | Cesar | La Paz | 133 | Norte de Santander | El Carmen |
| 24 | Antioquia | Zaragoza | 79 | Cesar | Manaure | 134 | Norte de Santander | El Tarra |
| 25 | Arauca | Araucita | 80 | Cesar | Pueblo Bello | 135 | Norte de Santander | Hacarí |
| 26 | Arauca | Fortul | 81 | Cesar | San Diego | 136 | Norte de Santander | San Calixto |

¹ Es importante señalar que, los municipios se podrán atender en más de una oportunidad y aportarán a la meta de la vigencia, sin perjuicio de garantizar por lo menos una atención a los 170 municipios PDET.



| No | Depto | Municipio | No | Depto | Municipio | No | Depto | Municipio |
|----|---------|------------------------|-----|------------|-------------------------|-----|--------------------|-------------------|
| 27 | Arauca | Saravena | 82 | Cesar | Valledupar | 137 | Norte de Santander | Sardinata |
| 28 | Arauca | Tame | 83 | Chocó | Acandí | 138 | Norte de Santander | Teorama |
| 29 | Bolívar | Arenal | 84 | Chocó | Bojaya | 139 | Norte de Santander | Tibú |
| 30 | Bolívar | Cantagallo | 85 | Chocó | Carmen del Darien | 140 | Putumayo | Mocoa |
| 31 | Bolívar | Córdoba | 86 | Chocó | Condoto | 141 | Putumayo | Orito |
| 32 | Bolívar | El Carmen de Bolívar | 87 | Chocó | Istmina | 142 | Putumayo | Puerto Asís |
| 33 | Bolívar | El Guamo | 88 | Chocó | El Litoral del San Juan | 143 | Putumayo | Puerto Caicedo |
| 34 | Bolívar | María La Baja | 89 | Chocó | Medio Atrato | 144 | Putumayo | Puerto Guzmán |
| 35 | Bolívar | Morales | 90 | Chocó | Medio San Juan | 145 | Putumayo | Puerto Leguizamó |
| 36 | Bolívar | San Juan Nepomuceno | 91 | Chocó | Nóvita | 146 | Putumayo | San Miguel |
| 37 | Bolívar | San Pablo | 92 | Chocó | Riosucio | 147 | Putumayo | Valle del Guamuez |
| 38 | Bolívar | Santa Rosa del Sur | 93 | Chocó | Sipí | 148 | Putumayo | Villagarzón |
| 39 | Bolívar | Simítí | 94 | Chocó | Unguía | 149 | Sucre | Chalán |
| 40 | Bolívar | Zambrano | 95 | Córdoba | Montelíbano | 150 | Sucre | Colosó |
| 41 | Caquetá | Albania | 96 | Córdoba | Puerto Libertador | 151 | Sucre | Los Palmitos |
| 42 | Caquetá | Belén de Los Andaquies | 97 | Córdoba | Tierralta | 152 | Sucre | Morroa |
| 43 | Caquetá | Cartagena del Chairá | 98 | Córdoba | Valencia | 153 | Sucre | Ovejas |
| 44 | Caquetá | Curillo | 99 | Guaviare | Calamar | 154 | Sucre | Palmito |
| 45 | Caquetá | El Doncello | 100 | Guaviare | El Retorno | 155 | Sucre | San Onofre |
| 46 | Caquetá | El Paujil | 101 | Guaviare | San José del Guaviare | 156 | Sucre | Tolú Viejo |
| 47 | Caquetá | Florencia | 102 | Huila | Algeciras | 157 | Tolima | Ataco |
| 48 | Caquetá | La Montañita | 103 | La Guajira | Dibulla | 158 | Tolima | Planadas |
| 49 | Caquetá | Milán | 104 | La Guajira | Fonseca | 159 | Tolima | Rioblanco |
| 50 | Caquetá | Morelia | 105 | La Guajira | San Juan del Cesar | 160 | Valle del Cauca | Florida |
| 51 | Caquetá | Caquetápuerto Rico | 106 | Magdalena | Aracataca | 161 | Valle del Cauca | Pradera |
| 52 | Caquetá | San José del Fragua | 107 | Magdalena | Ciénaga | | | |
| 53 | Caquetá | San Vicente del Caguán | 108 | Magdalena | Fundación | | | |
| 54 | Caquetá | Solano | 109 | Magdalena | Santa Marta | | | |

Fuente: Función Pública (2021)

Es importante mencionar que, si bien el tema de control interno no incluye la temática relacionada específicamente con la implementación del Acuerdo de Paz, sí aporta al fortalecimiento de las entidades priorizada por el Gobierno Nacional en el Decreto 893 de 2017, de forma que cuenten con capacidad instalada y con procesos de aprendizaje de mayor profundidad, que les permita replicar estos desarrollos a otros procesos internos que redundan en la mejora institucional.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

3. Con ocasión de la asistencia técnica que se ofreció a las entidades territoriales para el fortalecimiento de los mecanismos de control interno en el marco de la implementación del Acuerdo de Paz, se requiere conocer: ¿existe una estrategia de asesoría expost?; de ser así, ¿en qué consiste y por cuánto tiempo se ejecutará?

La asistencia técnica que se ofrece Función Pública a las entidades territoriales, se ejecuta a través de la estrategia de Acción Integral en Territorio, considerada como la apuesta por lograr el fortalecimiento institucional a través de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para ello, se cuenta con oferta institucional integral y articulada que contribuye al aumento del Índice de Desempeño Institucional – IDI² y al incremento de los conocimientos y habilidades de los servidores públicos del territorio.

Es así como, cada vigencia se adelanta un proceso de priorización de entidades a asesorar, según criterios relacionados con el IDI o compromisos adquiridos por el Gobierno Nacional. Posteriormente, se lleva a cabo el proceso de acompañamiento a través de la suscripción de planes anuales de trabajo, se efectúa seguimiento a los hitos establecidos para cada tema, y se llevan a cabo una serie de acciones articuladas, encaminadas a los siguientes propósitos:

1. Disponer y asegurar la puesta en territorio de los equipos para las asesorías.
2. Llevar una oferta integral articulada de todas las direcciones técnicas de la Entidad.
3. Promover metodologías pedagógicas que permitan fortalecer las capacidades de los servidores de Función Pública.
4. Atender los requerimientos de las entidades territoriales.
5. Llevar a cabo el seguimiento y avance de las asesorías, con el propósito de dar cuenta de la efectividad del acompañamiento.
6. Gestionar y articular proyectos conjuntos con aliados externos.
7. Ajustar la estrategia de acompañamiento en caso de no evidenciar avances significativos, para lograr mayor eficacia en los indicadores de gestión de las entidades.
8. Articular las acciones del sector Función Pública de cara al fortalecimiento institucional de las entidades territoriales.
9. Adelantar asesorías que permitan fortalecer las capacidades de las entidades territoriales.

En este sentido, el acompañamiento técnico se brinda principalmente en las políticas de gestión y desempeño que lidera Función Pública, a través de talleres de asesoría, seguimiento y acompañamiento, así como transferencia de conocimiento para incrementar las competencias y habilidades de los servidores públicos territoriales en estas materias.

Luego del proceso de asesoría a las entidades priorizadas cada vigencia, se inicia la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), que debe ser diligenciado por todas las entidades públicas. Una vez

² La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión y control interno. El detalle de este índice se puede consultar en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>.



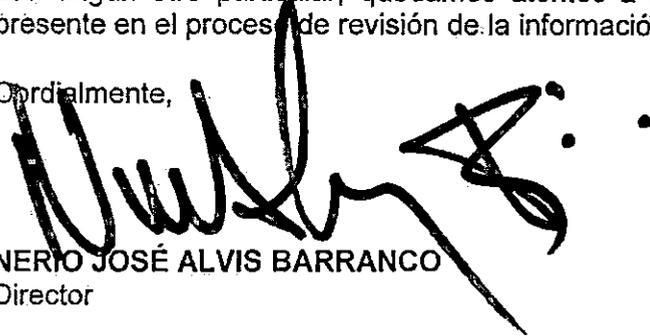
recopilados y procesados estos resultados, se emiten una serie de observaciones y recomendaciones para cada una de las políticas analizadas, con el propósito de que cada entidad implemente las respectivas acciones de mejora.

Estos resultados se convierten en uno de los criterios para la priorización de entidades en la siguiente vigencia, así como la definición de los temas a suscribir en los planes de trabajo. Por lo tanto, una entidad puede ser asesorada nuevamente en la misma política, ya sea por los resultados del IDI o por solicitud expresa de la entidad.

Finalmente, se resalta que la estrategia de acción integral en territorio se apalanca con los recursos del proyecto de inversión "Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial", cuya ejecución inició en el año 2020 y finaliza en el 2023.

Sin ningún otro particular, quedamos atentos a resolver cualquier duda o inquietud que se presente en el proceso de revisión de la información remitida.

Cordialmente,



NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO
Director

Copia: jeescalante@procuraduria.gov.co; lcolonia@procuraduria.gov.co

Revisó: Armando López, Director Jurídico; Santiago Arango, Asesor de la Dirección encargado de las funciones de la jefatura de la Oficina Asesora de Planeación.
10020- Documento de apoyo