



Función Pública

Concepto 75831 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000075831

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000075831

Fecha: 26/02/2020 04:53:20 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG. - Marco Normativo RADICADO: 20206000030202 del 22 de enero de 2020.

En atención a su consulta contenida en el oficio de la referencia, mediante la cual solicita concepto de esta Dirección Jurídica sobre las consecuencia administrativas y disciplinarias por la omisión, publicación extemporánea o incompleta de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción a los que hace referencia el Decreto 612 del 2018, me permito indicar lo siguiente:

En primer lugar, se debe señalar que la Ley 152 de 1994 “por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo” establece frente al plan de acción en las entidades territoriales lo siguiente:

ARTÍCULO 41º.- Planes de acción en las entidades territoriales. Con base en los planes generales departamentales o municipales aprobados por el correspondiente Concejo o Asamblea, cada secretaría y departamento administrativo preparará, con la coordinación de la oficina de planeación, su correspondiente plan de acción y lo someterá a la aprobación del respectivo Consejo de Gobierno departamental, distrital o municipal. En el caso de los sectores financiados con transferencias nacionales, especialmente educación y salud, estos planes deberán ajustarse a las normas legales establecidas para dichas transferencias.

-

Por su parte, la Ley 1474 de 2011” 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” en su artículo 73 establece:

(...)

ARTÍCULO 74. Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión. (subrayado fuera del texto)

A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del informe de gestión del año inmediatamente anterior.

Igualmente publicarán por dicho medio su presupuesto debidamente desagregado, así como las modificaciones a este o a su desagregación.

PARÁGRAFO. Las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta estarán exentas de publicar la información relacionada con sus proyectos de inversión.

De acuerdo con las anteriores disposiciones, las entidades territoriales, deberán elaborar y publicar anualmente un plan de acción con base en los planes departamentales o municipales aprobados por el correspondiente Concejo o Asamblea.

Por tratarse de una Empresa Social del Estado es importante señalar que la Ley 1438 de 2011 "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones" establece frente al plan de gestión que deben presentar los gerentes de las Empresas Sociales del Estado, lo siguiente:

"(...) ARTÍCULO 72. Elección y evaluación de Directores o Gerentes de Hospitales. La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá aprobar el plan de gestión para ser ejecutado por el Director o Gerente de la entidad, durante el período para el cual ha sido designado y respecto del cual dicho funcionario deberá ser evaluado. Dicho plan contendrá, entre otros aspectos, las metas de gestión y resultados relacionados con la viabilidad financiera, la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios, y las metas y compromisos incluidos en convenios suscritos con la Nación o con la entidad territorial si los hubiere, y el reporte de información a la Superintendencia Nacional de Salud y al Ministerio de la Protección Social. El plan de gestión deberá ajustarse a las condiciones y metodología que defina el Ministerio de la Protección Social. La evaluación insatisfactoria de dichos planes será causal de retiro del servicio del Director o Gerente para lo cual se deberá adelantar el proceso que establezca en la presente ley. En caso de que el cargo de Director o Gerente de una Empresa Social del Estado esté vacante a más tardar dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes se iniciará un proceso de concurso público para su elección.

Acorde con las anteriores disposiciones, frente al Plan de Acción objeto de su consulta, es necesario que considere aquellos aspectos aplicables definidos en el Plan de Desarrollo de su municipio y los articule con el Plan de Gestión señalado en Ley 1438 de 2011, el cual cubre el periodo para el Gerente y se desagrega año a año, marco frente al cual procede la incorporación de los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018.

Ahora bien, sobre la alineación de la planeación institucional y la incorporación de los lineamientos de gestión y desempeño, me permito informarle que el Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", busca unificar la fecha para que las entidades formulen y adopten como parte del plan de acción institucional los siguientes planes:

•Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR

•Plan Anual de Adquisiciones

•Plan Anual de Vacantes

•Plan de Previsión de Recursos Humanos

•Plan Estratégico de Talento Humano

•Plan Institucional de Capacitación

•Plan de Incentivos Institucionales

- Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Es importante señalar que el decreto no pretende agrupar instrumentos ni metodologías para la formulación de los diferentes planes, solamente unifica su fecha de presentación y su propósito es orientar a las entidades a que de manera articulada definan todo lo necesario para hacia la consecución de los objetivos y metas institucionales, de modo tal que los responsables puedan desagregar cada uno de los temas en rutas de acción detalladas, de forma articulada y orientada al direccionamiento estratégico de la entidad. Lo anterior, con el propósito de mejorar el impacto que estos temas tienen en las entidades y que dejen de verse como operativos, y que se eleve su importancia y se tomen las decisiones al más alto nivel de la entidad.

Para MIPG, el plan de acción, recoge los requerimientos de todas las políticas, estrategias e iniciativas de gobierno en materia de Gestión y desempeño Institucional, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios. Por lo tanto, a través de una planeación integral, se busca orientar las capacidades de las entidades hacia el logro de los resultados, simplificar y racionalizar la gestión de las entidades en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes.

Así las cosas, el plan de acción integral, que debe publicarse a 31 de enero de cada vigencia, debe contener las líneas estratégicas relacionadas con los 12 planes citados, y su incumplimiento no lo que permitirá desarrollar las políticas de gestión y desempeño de forma articulada y con una clara orientación hacia la consecución de las metas y objetivos institucionales, esencia del MIPG.

En consecuencia, si a 31 de enero de cada vigencia, no se ha efectuado la publicación de las líneas estratégicas de los 12 planes ya señalados, la respectiva entidad incurre en un incumplimiento legal

Adicionalmente es pertinente recordar que según lo prevé el Código Único Disciplinario, a los servidores públicos les está prohibido incumplir los plazos establecidos en la Ley, según lo dispone su artículo 35

ARTÍCULO 35. *Prohibiciones.* A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

En consecuencia, se incurre en una posible falta disciplinaria y por consiguiente podría dar lugar a la iniciación de las acciones disciplinarias correspondientes por incurrir en una de las prohibiciones como la que se ha dejado citada, que es la obligación de dar cumplimiento a los plazos fijados en una Ley.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá

encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Ruth González Sanguino

Revisó: Jose Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-11-21 13:47:56