



Función Pública

Concepto 325741 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20245000325741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20245000325741

Fecha: 14/05/2024 12:35:10 p.m.

Bogotá D.C.,

Referencia: Viabilidad de crear el Comité Sectorial de Control Disciplinario Interno del Sector Hacienda y Crédito Público. Radicado N° 20242060293182 del 5 de abril de 2024.

A continuación, daremos respuesta a su comunicación de la referencia, mediante la cual nos eleva la siguiente consulta.

CONSULTA

“(…) En el Ministerio de Hacienda y Crédito Público existía el Comité Sectorial de Control Disciplinario Interno en el Sector Hacienda y Crédito Público creado mediante resolución 1575 del 5-jul-2007 que señalaba sus funciones, este dependía del Comité Técnico Institucional de Desarrollo Administrativo que desapareció con la expedición del Decreto 2482 de 2012, al crear el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo. No obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Hacienda y Crédito Público sustituyó los demás comités relacionados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De acuerdo con lo anterior, el Comité Sectorial de Control Disciplinario Interno del Sector Hacienda, pasó a ser una buena práctica denominada Colectivo Disciplinario del Sector Hacienda, decisión que fue adoptada en la sesión del Comité Sectorial de agosto de 2016.

No obstante, se ha considerado necesario que el Colectivo Disciplinario del Sector Hacienda pase de ser solamente a una buena práctica a su creación formal a través del presente instrumento, a fin de ser parte de la gestión realizada por las entidades adscritas y vinculadas del Sector Hacienda y Crédito Público, a las que aplique la Ley Disciplinaria e indica que el Objeto del Colectivo Disciplinario del Sector Hacienda es constituirse en un mecanismo de referenciación en materia disciplinaria que comparte experiencias del mismo tipo, que absuelve inquietudes sobre el tema y genera espacios de capacitación como instrumento de apoyo sectorial, entre otros.

En razón a lo anteriormente expuesto, se consideró proponer la modificación en la resolución citada, en lo que tiene que ver entre otros aspectos, con las buenas prácticas de gestión en materia disciplinaria y de las demás políticas del MIPG, no obstante, antes de su oficialización

ante el despacho ministerial, solicitamos el concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública para fines de aclaración y unificación de criterio ante nuestras áreas, documento que también se adjunta para su revisión y comentarios.”

ANÁLISIS

Con el fin de brindar contexto debemos citar inicialmente las disposiciones del Decreto 1499 de 2017¹ en el siguiente sentido:

“ARTÍCULO 2.2.22.1.1 SISTEMA DE GESTIÓN. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad. (Subrayado fuera del texto).

ARTÍCULO 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

El Control Interno es transversal a la gestión 'Y desempeño de las entidades Y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI.” (Subrayado fuera del texto).

A partir de la anterior reglamentación, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Como producto de lo anterior, se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual les permite a todas las entidades del Estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos.

Así, con el fin de lograr una operación articulada en el mismo Decreto 1499 de 2017 se definen las funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el siguiente sentido:

ARTÍCULO 2.2.22.3.8 Comités Institucionales de Gestión y Desempeño. En cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.¹

En el nivel central de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el Comité será liderado por el viceministro o subdirector de departamento administrativo o secretarios generales; en el nivel descentralizado, por los subdirectores generales o administrativos o los secretarios generales o quienes hagan sus veces, e integrado por los servidores públicos del nivel directivo o asesor que designe el representante legal de cada entidad.

En el orden territorial el representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor.

Los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño cumplirán las siguientes funciones:

Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo

Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la entidad.

Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.

Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información.

Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo.

PARÁGRAFO 1. La secretaría técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación, o por quien haga sus veces, en la entidad.

PARÁGRAFO 2. Las entidades que no cuenten con servidores públicos del nivel directivo, las funciones del Comité serán ejercidas directamente por el representante legal de la entidad y los servidores públicos del nivel profesional o técnico que designen para el efecto.

PARÁGRAFO 3. La Oficina de control Interno o quien haga sus veces será invitada permanente con voz, pero sin voto.

Por lo anterior, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño debe absorber todos los comités internos que no tengan fuerza de ley, es decir aquellos que no sean exigibles por una norma específica.

Al respecto, nuestra Dirección Jurídica en un análisis de la reglamentación, define los siguientes, cuyas funciones deberán ser incluidas dentro del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

No.	Nombre del Comité	Soporte normativo nacional	Soporte normativo territorial
1	Comité de archivo	Art 4 acuerdo 12 de 1995; en el orden nacional derogado por Decreto 2578 de 2012.	Art. 4 del Decreto 2578 de 2012 señala como instancias asesoras en las
2	Comité de racionalización de trámites	Recomendación Guías FP	Soporte normativo territorial entidades territoriales los Comités Internos de Archivo.
3	Comité de capacitación y formación para el trabajo	Decreto ley 1567 de 1998	Recomendación Guías FP Decreto ley 1567 de 1998, art. 17, lit d.
4	Comité de incentivos	Art 27 decreto 1567 de 1998, art 127 decreto 1572 de 1998 (derogado) decreto 1227 de 2005; (Estímulos: artículo 17 decreto - ley 1567 de 1998) decreto 1227 de 2005.	Decreto ley 1567 de 1998, art. 17, lit d.
5	Comité de capacitación y estímulos	(capacitación: el decreto 1567 de 1998 no ha ce mención a comités de capacitación decreto 1227 de 2005	Decreto ley 1567 de 1998, art. 17, lit d.
6	Comité de gobierno en línea	Decreto 1151 de 2008	Decreto 1151 de 2008

Fuente: Función Pública. Dirección Jurídica. 2017

Así las cosas, las funciones de los comités citados deberán quedar contenidas dentro del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. En este caso, tal como se observa en la tabla adjunta, los comités en materia de talento humano, sus funciones se absorben dentro del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Adicionalmente, el mencionado Decreto 1499 de 2017 define las funciones de los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño en el siguiente sentido:

“ARTÍCULO 2.2.22.3.6. Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño. Los Comités Sectoriales de Desarrollo Administrativos de que trataba la Ley 489 de 1998, se denominarán Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño. Estarán integrados por el ministro o director de departamento administrativo, quien lo presidirá, y por los directores, gerentes o presidentes de las entidades y organismos adscritos o vinculados al respectivo sector y cumplirán las siguientes funciones:

Dirigir y orientar la planeación estratégica del sector.

Dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Hacer seguimiento a la gestión y desempeño del sector y proponer estrategias para el logro de los resultados, por lo menos una vez cada semestre.

Hacer seguimiento, por lo menos una vez cada semestre, a las acciones y estrategias sectoriales adoptadas para la operación y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y proponer los correctivos necesarios.

Dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño y de las directrices impartidas por la Presidencia de la República y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en materia de Gobierno y Seguridad Digital.

Las demás que tengan relación directa con la implementación, operación, desarrollo y evaluación del Modelo en su integridad, en el respectivo sector.

PARÁGRAFO La secretaría técnica será ejercida por el jefe de la oficina de planeación, o por quien haga sus veces, del ministerio o departamento administrativo correspondiente.”

Conforme lo anterior es posible inferir entonces que el objetivo principal de los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño es el de dirigir, coordinar y evaluar la gestión y el desempeño de las entidades y organismos adscritos o vinculados a un sector administrativo específico. Esto se logra a través de diversas funciones, que incluyen dirigir la planeación estratégica del sector, y principalmente articulando la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), haciendo seguimiento a la gestión y desempeño del sector, así como proponer estrategias para mejorar los resultados en diversos temas adicionales que se relacionen con la gestión de temas claves para el sector.

Además, tienen la responsabilidad de supervisar la implementación de políticas de gestión y desempeño, así como de asegurar el cumplimiento de las directrices impartidas por la Presidencia de la República y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en materia de Gobierno y Seguridad Digital.

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño es de nivel estratégico y decisorio frente a las acciones necesarias para la implementación del MIPG será viable que desde esta instancia se defina si es necesario conformar equipos de trabajo o fuerzas de tarea que apoyen el desarrollo de la formulación de la estrategia de operación y articulación al interior de la entidad.

Igual situación podría analogarse en el caso planteado por usted en su consulta, en el cual retoma el trabajo del Colectivo Disciplinario del Sector Hacienda, el cual, si bien no resulta viable técnicamente que se eleve al nivel de comité sectorial, dado que la estructura institucional del Estado es la definida a través del Decreto 1499 de 2017, si resulta viable que en caso de considerarlo necesario los miembros del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño de Hacienda incorporen eventualmente en la agenda temas claves que puedan ser presentados por los miembros del Colectivo Disciplinario del Sector Hacienda como equipo técnico de apoyo en un tema específico de la gestión de las entidades del sector hacienda como lo señala en su consulta y que de esta manera, el mismo Comité Sectorial de Gestión y Desempeño amplíe el espectro de análisis sobre temas más allá de las políticas de gestión y desempeño en el marco del MIPG sino que se traten otros temas de gestión relacionados y se logre así mayor articulación en el análisis de temas que impactan directa o indirectamente el Sistema de Gestión y/o el Sistema de Control Interno.

Por lo tanto, frente a la viabilidad de volver a crear de forma independiente un comité sectorial de control disciplinario interno, tal como lo indica en su consulta, en criterio de esta Dirección Técnica lo que procedería es que se mantenga como una buena práctica (colectivo disciplinario), tal como opera en la actualidad, a fin de no duplicar esfuerzos y que estos temas que son esenciales en relación con la aplicación del régimen disciplinario en todas las entidades pertenecientes al Sector Hacienda y Crédito Público, sigan contando con un escenario estratégico como es el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, al cual, el colectivo le suministre información y participe como invitado para tocar los temas que se consideren necesarios.

En otras palabras, algunos temas podrán trabajarse en el marco de este Colectivo Disciplinario, de manera tal que la información consolidada y estructurada que se requiera sea llevada ante el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño para su análisis y toma de decisiones, permitiendo tener mayores eficiencias e información clave para esta instancia, que como hemos indicado es estratégica y de alto nivel.

Finalmente, le extendemos una cordial invitación a explorar el Espacio Virtual de Asesoría (EVA), accesible a través del siguiente enlace: www.funcionpublica.gov.co/eva/. En dicho entorno digital, tendrá acceso a una diversidad de recursos especializados, que incluyen normativas, jurisprudencia, conceptos, videos informativos y publicaciones vinculadas con la Función Pública. Estos recursos han sido meticulosamente elaborados con el propósito de ofrecer un sólido respaldo a su desempeño profesional, constituyéndose en herramientas de gran valía para su gestión laboral.

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

Cordialmente,

HENRY HUMBERTO VILLAMARÍN SERRANO

Director de Gestión y Desempeño Institucional

Maritza De Guzmán Sierra / Iván Arturo Márquez Rincón

11302.8.2

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Fecha y hora de creación: 2026-05-08 06:06:18