



Función Pública

Concepto 197271 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000197271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000197271

Fecha: 02/06/2021 04:57:05 p.m.

Bogotá D.C.

REF: JORNADA LABORAL. Jornada de laboral empleado público. ENTIDADES. Plan de Acción Institucional y la incorporación de los planes definidos en el Decreto 612 de 2018. RAD. 20219000419942 del 07 de mayo de 2021.

Acuso recibo del oficio de la referencia, en el cual consulta:

1. La Personería dentro de su Manual de Procesos y Procedimientos adopto un horario diferente al que ha venido implementado desde siempre, para realizar un cambio en el horario de prestación del servicio en las instalaciones de la Personería, cual es el trámite legal pertinente a seguir.

2. Los Planes de acción anual, Plan de atención al ciudadano, Plan anticorrupción, plan de archivo, deben ser adoptados por acto administrativo, previa aprobación del comité de coordinación de control interno, o debe ser en el marco del comité de gestión y desempeño.

Frente a las preguntas formuladas, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre la jornada laboral para los empleados públicos, el Artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978¹ establece:

«ARTICULO 33º.- DE LA JORNADA DE TRABAJO. - La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.»

Frente a la jornada laboral el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, con ponencia de la Dra. Sandra Lisette Ibarra Vélez, en Sentencia del 19 de febrero de 2015, señaló lo siguiente:

«Como se desprende de la norma, la jornada ordinaria de trabajo corresponde a 44 horas semanales, pero se contempla una excepción para aquellos empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, a los que podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas. Dentro de esos límites fijados en el Artículo, podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras; hace la advertencia que el trabajo realizado el día sábado, no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal, aplicándose lo dispuesto para las horas extras. La regla general para empleos de tiempo completo es de 44 horas semanales y por excepción la Ley 909 de 2004, creó empleos de medio tiempo o de tiempo parcial.»(Subrayado fuera de texto)

En concepto emitido por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, Consejero Ponente: Álvaro Namén Vargas, Número Único: [11001-03-06-000-2019-00105-00](#) del 9 de diciembre de 2019, Radicación interna: 2422, de consulta presentada por este Departamento Administrativo relacionada con la jornada de los empleados públicos del orden territorial, se concluyó que:

«La norma general sobre la jornada de trabajo de los empleados públicos se encuentra prevista en el Artículo 33 del Decreto - Ley 1042 de 1978, así:

«ARTÍCULO 33.- DE LA JORNADA DE TRABAJO. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o (de simple vigilancia)7 podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras». (Lo subrayado y el paréntesis son de la Sala).

Como se observa, la disposición transcrita no solo refiere a la noción de jornada laboral, sino también a la de horario de trabajo.

La jornada laboral en el sector público es aquel tiempo máximo establecido por la ley, durante el cual los empleados deben cumplir o desarrollar las funciones previamente asignadas por la Constitución, la Ley o el reglamento8.

El Artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 señala que la regla general aplicable a los empleos públicos del nivel nacional o territorial corresponderá a una jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, la cual se encuentra vigente pues no existe reglamentación posterior a ella, como lo reconoce la remisión hecha por el Artículo 22 de la Ley 909 de 2004, citado.

De otra parte, el horario de trabajo, esto es la distribución de la jornada laboral según las necesidades de cada entidad, dependerá de las funciones impuestas y las condiciones en que deban ejecutarse. De conformidad con lo dispuesto como regla general en el Artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, es una competencia administrativa del jefe de la entidad establecer el horario de trabajo que deben cumplir los

servidores públicos, dentro del límite de la jornada laboral de 44 horas semanales.

Dentro del aludido límite podrá el jefe del organismo establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. La noma dispone que el trabajo realizado el día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo que exceda la jornada máxima semanal (44 horas), aplicándose lo dispuesto para las horas extras.» (Subrayado Nuestro)

De acuerdo a la normativa y jurisprudencia citada, la jornada máxima legal para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, es de 44 horas semanales, en donde, dentro del límite fijado en dicho Artículo y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el jefe de la respectiva entidad puede establecer el horario de trabajo y si es el caso, compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

Por lo tanto, atendiendo puntualmente su consulta, los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de 44 horas semanales, como lo dispone el Decreto Ley 1042 de 1978.

Ahora bien, sobre el segundo interrogante relacionado con los procesos de planeación que adelantan todas las entidades públicas del Estado, es importante señalar que los lineamientos para su estructuración se encuentran reglamentados así:

«El proceso de planeación de las entidades públicas debe partir de lo establecido en los Artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, en lo referente a elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, un Plan Indicativo Cuatrienal, con Planes de Acción Anuales, instrumentos que se constituyen en la base para la evaluación de resultados. Adicionalmente, en la elaboración del Plan de Acción se deben tener en cuenta los principios generales de autonomía, ordenación de competencias, coordinación, consistencia, prioridad del gasto público social, continuidad, participación, sustentabilidad ambiental, desarrollo armónico de las regiones, proceso de planeación, eficiencia, viabilidad y coherencia, así como las disposiciones constitucionales y legales pertinentes.

De otra parte, y en armonía con el Artículo 4° de la Ley 1753 del 9 de junio de 2015 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, “Todos por un Nuevo País”, Estrategia Transversal de Buen Gobierno, enunciada en el punto 5, las entidades deben definir acciones sectoriales acordes con el Plan de Gobierno, las cuales serán implementadas a través de Planes Estratégicos Sectoriales y Planes Estratégicos Institucionales; entiéndase éstos últimos como el Plan Indicativo Cuatrienal de la Ley 152 de 1994.

Es así como la planeación se constituye entonces en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en la gran sombrilla que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios. Por tanto, a través de una planeación integral se busca simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes.» (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, el proceso de planeación de las entidades públicas tiene como marco la Ley 152 de 1994, desplegando a partir del Plan Nacional de Desarrollo, los Planes Indicativos Cuatrienales y los Planes de Acción Anuales, instrumentos que se constituyen en la base para la evaluación de resultados, estructura a partir de la cual se definen los seguimientos a sus avances y las mejoras que puedan darse durante el curso de su ejecución.

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 74 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, todas las entidades, deberán elaborar y publicar anualmente un plan de acción, en su caso acorde con el despliegue de la planeación que inicia para el orden nacional con el Plan Nacional de Desarrollo, los planes sectoriales y los planes institucionales, los cuales tienen un horizonte a 4 años que permitirá su desagregación año a año.

Sobre este tema es relevante mencionar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en su dimensión de direccionamiento estratégico plantea en el manual operativo las siguientes recomendaciones a considerar por toda entidad al formular sus planes, que en conjunto, son la ruta que la administración se propone seguir con el fin de obtener los resultados fijados:

-Contar con un líder o área responsable encargada del proceso de planeación.

-Documentar el ejercicio de planeación en donde se describa la parte conceptual u orientación estratégica; y la parte operativa en la que se señale de forma precisa los objetivos, las metas y resultados a lograr, las trayectorias de implantación o cursos de acción a seguir, cronogramas, responsables, indicadores para monitorear y evaluar su cumplimiento y los riesgos que pueden afectar tal cumplimiento y los controles para su mitigación.

Incluir la planeación de las demás dimensiones de MIPG y de sus políticas, acorde con lo señalado para cada una, tales como talento humano, TIC, plan anticorrupción y de servicio al ciudadano, plan anual de adquisiciones.

- Así mismo, es importante:

o Utilizar la información generada en el análisis de capacidad institucional, informes de gestión, desempeño y cumplimiento de planes en vigencias anteriores, resultados de la evaluación de indicadores y de riesgos, autoevaluación, auditorías internas y externas, resultados de las estrategias de rendición de cuentas y de la consulta, diagnóstico o planeación participativa realizada, ejecuciones presupuestales, entre otras evidencias vitales para la proyección estratégica de la entidad (analítica institucional)

-
o Garantizar que las metas formuladas en el plan estén ajustadas a la capacidad real de la entidad, procurando esfuerzos adicionales que le permitan mejorar esa capacidad a través de alternativas innovadoras como las alianzas estratégicas con otras organizaciones públicas, privadas o con la sociedad, redes de conocimiento, comunidades de práctica o a través de la gestión de recursos de cooperación internacional. (Subrayado fuera de texto)

De esta forma, se definen aspectos clave para la formulación de los planes de acción, no solamente atendiendo necesidades puntuales de cada vigencia, sino atendiendo la información obtenida del desarrollo de las acciones de seguimiento y evaluación.

Ahora bien, teniendo en cuenta los objetivos que persigue el MIPG en relación con la mejora de la gestión y resultados de las entidades, se ha planteado a través del Decreto 612 de 2018 una alineación estratégica con planes que derivan de las políticas de gestión y desempeño, para que los mismos realmente permitan apalancar la planeación institucional y dejen de ser vistos como temas sueltos o desconectados de los proyectos, programas y en general de misionalidad de la entidad.

De este modo, 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, sino 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 y simplificar y racionalizar la gestión de las entidades en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes.

En este orden de ideas el proceso de planeación en todas las entidades debe partir de un marco general, como es el Plan Nacional de Desarrollo, el cual se despliega hacia el Plan Estratégico Sectorial (a 4 años), en su caso de responsabilidad del Ministerio de Defensa, información que permitirá analizar metas estratégicas de amplio alcance que deban desarrollarse internamente en el marco el Plan Estratégico Institucional (a 4

años), el cual se desagrega año a año a través del Plan de Acción Institucional. Adicionalmente, cada entidad acorde con su misionalidad define las acciones para su cumplimiento y adecuada prestación del servicio a sus usuarios, las cuales se desdoblan desde lo más estratégico hasta aquellas actividades operativas que permiten apalancar toda la planeación de forma integral.

Estos aspectos son definidos en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, por lo que sugerimos revisar sus contenidos para su adaptación acorde con la complejidad y necesidades de su entidad.

Así las cosas, el plan de acción que debe publicarse a 31 de enero de cada vigencia, contendrá las líneas estratégicas relacionadas con los 12 planes citados en el decreto, lo que permitirá desarrollar los temas de cada uno de forma articulada y con una clara orientación hacia la consecución de las metas y objetivos institucionales.

En cuanto a su aprobación, es importante recordar que el Decreto 1499 de 2017 Por 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, en relación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño establece lo siguiente:

«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. (Subrayado fuera de texto)

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:

- 1. 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*
- 2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.*
- 6. Asegurar la implementación y desarrollo de las políticas de gestión y directrices en materia de seguridad digital y de la información.*

7. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo. (Subrayado fuera de texto)

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.»

-
Acorde con lo anterior, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se constituye en una instancia estratégica, que tiene como propósito orientar la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Dado el objeto de su consulta, es importante señalar que el citado Decreto 1499 de 2017 dispone en su Artículo 2.2.22.2.1. lo siguiente:

«ARTÍCULO 2.2.22.2.1. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

1. Planeación Institucional.
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.
3. Talento humano.
4. Integridad.
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.
7. Servicio al ciudadano.
8. Participación ciudadana en la gestión pública.
9. Racionalización de trámites.
10. Gestión documental.

11. *Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea.*

12. *Seguridad Digital.*

13. *Defensa jurídica.*

14. *Gestión del conocimiento y la innovación.*

15. *Control interno.*

16. *Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.*

17. *Mejora Normativa*

PARÁGRAFO. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.»

Por su parte el Decreto 612 de 2018 ya citado busca unificar la fecha para que las entidades formulen y adopten como parte del plan de acción institucional los 12 planes que tiene directa relación con las políticas de gestión y desempeño.

En este orden de ideas, dado que los planes contenidos en el Decreto 612 de 2012 se relacionan de forma directa con las políticas de gestión y desempeño contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es claro que el análisis para su agrupación, estructura y posterior publicación deben ser aprobadas en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, al ser la instancia estratégica definida para garantizar el avance y sostenimiento del modelo.

Dado que este comité es de nivel estratégico y decisorio frente a las acciones necesarias para la implementación de MIPG, en criterio de esta Dirección Técnica 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. En el caso de que estos grupos ya existan, podrán seguir trabajando como grupos que apoyen el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Así las cosas, se debe señalar que las decisiones más estratégicas se toman en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las cuales podrá llevarse a operación a través de estos grupos o equipos de trabajo. De igual forma, aquellos temas que requieran cierto tipo de desarrollos para su aprobación, será viable trabajarlo en los grupos o equipos de trabajo y llevar al comité con propuestas concretas para su aprobación generando eficiencias frente a su desarrollo, dada la amplitud de temas que debe absorber dicho comité.

-

Finalmente, frente a planes adicionales que puedan surgir por la naturaleza y misionalidad de su entidad, deberán analizarlos y en lo posible articularlos en conjunto con los definidos por el Decreto 612 de 2018, ya que se busca que las entidades cuenten con una planeación articulada que permita generar valor agregado y mejores resultados frente a la gestión.

CONCLUSIÓN:

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, le confirmo que las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional toman como punto

de partida lo previsto en los Artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994, en lo referente a elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo PND, un plan indicativo cuatrienal y planes de acción anuales.

En este caso, cabe señalar que con base en el Plan Nacional de Desarrollo PND, el Ministerio de Defensa como cabeza de sector define el Plan Estratégico Sectorial a 4 años, información que permitirá analizar metas estratégicas de amplio alcance que deban desarrollarse internamente en el marco el Plan Estratégico Institucional (a 4 años), el cual se desagrega año a año a través del Plan de Acción Institucional, frente al cual se hace necesario vincular los planes a los cuales se refiere el Decreto 612 de 2018, en el entendido que estos planes son los que permitirán apalancar las metas estratégicas que se van desarrollando año a año.

Frente a planes adicionales a los establecidos en el Decreto 612 de 2018, cada entidad puede adicionar los planes que considere necesarios para garantizar un ejercicio de planeación integral que le permita orientar las capacidades hacia el logro de los resultados, así como simplificar y racionalizar la gestión en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes, por lo que es viable incluir temas adicionales a los establecidos en el citado decreto, siempre que se articulen de forma estratégica.

Le confirmo que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se constituye en una instancia estratégica, que tiene como propósito orientar la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. En el marco de dicho comité se deben definir los responsables y estrategias para asegurar y desarrollar la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG alineado con el MECI.

En este sentido, las decisiones más estratégicas se tomarán en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las cuales podrá llevarse a operación a través de grupos o equipos de trabajo que se definan. Así mismo, aquellos temas que requieran cierto tipo de desarrollos para su aprobación, se podrán trabajar en dichos grupos o equipos de trabajo y llevar al comité propuestas concretas para su aprobación, por lo que el nivel de aprobación en este comité para los planes que se articulan será en lo más estratégico y cada grupo o equipo operativo podrá definir acciones más detalladas a partir de este lineamiento.

Finalmente, dado que estos planes se revisan y aprueban en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, no se considera necesario elevarlos a resoluciones internas, ya que esto tiende a volver muy estáticos temas que deben ser dinámicos y flexibles frente a posibles cambios, acorde con los seguimientos que se adelanten.

Con 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: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.

2. Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Metodología Implementación 2ª Versión. Febrero 2016. p. 9

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:55:54