



Concepto 256521 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000256521

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000256521

Fecha: 04/08/2021 03:12:02 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: RESPUESTA SOLICITUD DE INFORMACIÓN- Avances en los instrumentos para la implementación, radicado OFI21-00095331 / IDM 13030001 Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. RAD. 20212060499962 del 2 de julio de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la que solicita:

“Se relacionen los instrumentos jurídicos expedidos y los que se esperan tramitar hasta antes de la terminación del periodo presidencial (leyes, decretos, resoluciones o circulares).”

Los instrumentos deben estar relacionados con la gestión misional del DAFP y con los ejes temáticos de la política, tales como: víctimas, reincorporación, PDET, sustitución de cultivos ilícitos y desarrollo rural (factores productivos, infraestructura, política social o ambiente)”

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el año 2017 asumió en 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 y la 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.

Así mismo, sólo se hará la adopción u actualización de nuevos instrumentos únicamente si la revisión y estado de la normatividad vigente muestra que existe algún vacío que requiera ser subsanado o una oportunidad de clarificar o reforzar lineamientos ya existentes.

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.

Primero es importante tener en cuenta esta norma sólo estará vigente hasta junio de 2021, porque a partir del 1 de julio de ese mismo año quedará derogado en su totalidad por la Ley 1952 de 2019.

Segundo, 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 no lo hace. Lo anterior,

porque la norma per se no garantiza la idoneidad y capacidad de los servidores públicos. Claro, establece un sistema de sanciones a la desviación de la conducta de los servidores, y se establece que dentro de las finalidades de la sanción disciplinaria se encuentra la preventiva. Sin embargo, 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 cáldida de servidores públicos.

Tercero, se podría pensar 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 de manera que se asegure que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la Función Pública". Cumple con este objetivo aunque no de una forma directa.

Lo anterior, porque la norma 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 se contribuye 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", se considera que es necesario reforzar las capacidades institucionales en todos los órdenes de gobierno, 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.

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 nombrar y ejercer el empleo, dentro de los cuales se encuentran no estar incurso en causal de inhabilidad para desempeñar el empleo y el procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos en las entidades.

1.3 Ley 190 de 1995, busca que se verifique 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. Además que las mismas personas no se encuentren inmensas en causales de inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal correspondiente al cargo, 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 rentas, 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 este formato sea verídica. Finalmente, la consecuencia de ser nombrado o contratado sin el cumplimiento de los requisitos, será la revocatoria o la terminación del contrato. 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".

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 es necesario reforzar 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 de que la persona no se encuentre en ninguna causal incompatibilidad y/o tenga alguna inhabilidad antes de tomar posesión o ser contratado. 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 un 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.

Igualmente, mediante la Ley 2013 de 2019 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. Además, a estas normas también se suman el Decreto 2232 de 1995 y el Decreto 484 de 2017 (compilados Decreto 1083 de 2015).

1.4 Decreto Ley 770 de 2005, en desarrollo de la Ley 909 de 2004 establece 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 establece un mínimo de requisitos exigibles para los distintos niveles de los empleados públicos en el orden nacional.

Por último, y de forma similar a lo observado en la normativa anterior frente al objetivo final, a saber: *“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 necesario reforzar las capacidades institucionales, 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.

Todo lo relacionado con equivalencias de estudios y experiencia laboral se encuentra estipulado en los Artículos 2.2.2.5.1 al 2.2.2.5.3 del Decreto 1083 de 2015. En el mismo decreto 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.

1.5 Decreto Ley 785 de 2005. De forma similar a lo analizado en el Decreto 770 de 2005, se considera que 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.

Por último, 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 considera que es necesario generar incentivos para trabajar en la Administración Pública en los territorios, de tal forma que se garantice se democratice el conocimiento de la buena gestión administrativa público y esto no sólo se sume 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.

Todo lo relacionado con equivalencias de estudios y experiencia laboral se encuentra estipulado en los Artículos 2.2.2.5.1 al 2.2.2.5.3 del Decreto 1083 de 2015. En el mismo decreto en los Artículos 2.2.3.1 hasta el 2.2.4.11 se encuentra todo 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 labores de los funcionarios públicos, pero no para garantizar la idoneidad de los mismos.

En este sentido, tampoco se considera que ayude 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”*. Sin embargo, de forma indirecta sí se puede estimular desde la Administración Pública un mayor compromiso con la transparencia al fortalecer e incentivar los estudios de sus funcionarios.

Todo lo relacionado con equivalencias de estudios y experiencia laboral se encuentra estipulado en los Artículos 2.2.2.5.1 al 2.2.2.5.3 del Decreto 1083 de 2015. En el mismo decreto en los Artículos 2.2.3.1 hasta el 2.2.4.11 se encuentra todo lo relacionado con requisitos generales de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden territorial.

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.

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 encamina 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.

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.

En este mismo sentido, para alcanzar la consecución de este objetivo es más acertada 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. Además que las mismas personas no se encuentren inmensas en causales de inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal correspondiente al cargo, 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 rentas, 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 este formato sea verídica. Finalmente, la consecuencia de ser nombrado o contratado sin el cumplimiento de los requisitos, será la revocatoria o la terminación del contrato.

Finalmente, mediante 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. Además se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano. Igualmente, se impone que su implementación incluirá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado 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.

2.2 Sentencias 1579 de 2012 - Consejo de Estado. En la cual se concluye que nada impide que se realice un concurso por el sistema de méritos para proveer los cargos que son de libre nombramiento, porque este se constituye en un mecanismo de control y transparencia y son 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 garantice 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 garantiza 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 puede para reforzar el argumento expuesto es este estudio, sobre la idoneidad de las personas que aspiran cargos de libre nombramiento y remoción, el parágrafo del Artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 estipula la realización de evaluación de desempeño para 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 estipula el incentivo para el empleado de carrera que con evaluación del desempeño sobresaliente tendrá 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. También estipula 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 Ley 190 de 1995 busca que se verifique 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. Además que las mismas personas no se encuentren inmensas en causales de inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal correspondiente al cargo, 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 rentas, 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 este formato sea verídica. Finalmente, la consecuencia de ser nombrado o contratado sin el cumplimiento de los requisitos, será la revocatoria o la terminación del 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". Claro está que la obligación del reporte sobre los servidores públicos no es garantía de que se hace seguimiento y vigilancia sobre el patrimonio económico de los servidores.

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 que es necesario reforzar las capacidades institucionales en todos los órdenes de gobierno de tal forma que se pueda realizar una verdadera vigilancia al patrimonio de los servidores, generando alertas tempranas, con capacidad institucional para atenderlas.

Para alcanzar este objetivo, y como ya se mencionó anteriormente, se acercan más el Decreto 2842 de 2010 (compilado en el decreto 1085 de 2015), el cual 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.

Así mismo, 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. Finalmente, 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 anterior, en cuento al mantenimiento de las bases de datos relacionados con el patrimonio de los servidores públicos. Sin embargo, para hacer una verdadera vigilancia y seguimiento sería importante plantearse la posibilidad de trabajar de la mano, por ejemplo, con la Unidad de Información y Análisis Financiero- UIAF.

3.2 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.* Con la promulgación de esta ley se ampliaron las responsabilidades y las consecuencias en la lucha contra la corrupción. Además, se adoptaron medidas en caminadas 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"*, no se considera que esta norma alcance para su cumplimiento. Lo anterior, porque en ninguna aparte de su articulado se hace alusión a la vigilancia o seguimiento del patrimonio de los servidores, en general es un estipulado de normas sobre las consecuencias de buscar lucrarse ilícitamente del Estado.

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 reforzar las capacidades institucionales en todos los órdenes de gobierno de tal forma que se pueda realizar una verdadera vigilancia al patrimonio de los servidores, generando alertas tempranas para poder ejercer las consecuencias previstas en esta ley. En cuanto a la actualización normativa, corresponden a la materia los Decretos 1081 de 2015 y 124 de 2016.

3.3 Decreto Ley 019 de 2012. Es ley es conocida como ley anti trámites, por lo que 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"*.

Por tanto, no se considera que ayude 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 relacionado a disminuir 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.

Ahora bien, en relación a si esta norma 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"*, se considera que lo hace. 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.

Por otra parte, 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 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. Si se logra robustecer la capacidad institucional en todos los órdenes de gobierno, entre otros, para realizar una verdadera vigilancia al patrimonio de los servidores, generando alertas tempranas y tomando las medidas pertinentes, se gesta una cultura de la transparencia.

3.5 Circular Externa 100-15 del 16/05/16 - Departamento Administrativo de la Función Pública. Publicación voluntaria de la declaración de bienes y rentas o de la declaración de renta. Al buscar la publicación de las declaraciones de bienes y rentas de forma voluntaria por parte de los servidores en la sección de *"transparencia y acceso a la información"* de cada entidad se promueve 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"*.

Por último, 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"*.

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

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"*. Claro, el Código Penal establece un sistema de sanciones a la desviación de la o las conductas esperadas. Sin embargo, el "miedo" a esas sanciones no garantiza que exista una vigilancia y seguimiento del patrimonio económico de los servidores públicos, a lo sumo tener un efecto disuasorio frente a la realización de ciertas conductas.

Por último, 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 para implementarlo y aportar verdaderamente a la transparencia si no se cuenta con los recursos para hacer efectivas dichas 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 y realizar 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 adicional se busca trabajar sobre el rol de los funcionarios 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 no así para quienes sean vinculados mediante contrato de prestación de servicios.

Si bien este concepto concluye que es obligación de los servidores públicos presenten la declaración de bienes y rentas, también lo es que se concluye que no es obligatorio para los contratistas. Sin embargo, el Decreto 2842 de 2010 (compilado en el decreto 1085 de 2015) sí 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.

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 sí se espera que los servidores públicos que tengan vinculación regida por el derecho privado se encuentren en la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas a través del SIGEP, deben otorgarse los recursos correspondientes para la mejora de la capacidad de este sistema.

Conforme a las normas anteriormente citadas, fueron analizadas 11 normas, 1 sentencia, 1 circular externa y 3 conceptos emitidos por este Departamento Administrativo. 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.

Finalmente, y 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. Lo anterior, se evidencia en la matriz adjunta a esta comunicación.

De esta forma, se evidencia el compromiso por parte del Estado Colombiano en la generación de diversos instrumentos para el desarrollo de un servicio público transparente y meritario, que permita la lucha contra la corrupción, entiendo el mismo como un delito que atenta contra el desarrollo. De esta forma, se busca generar, aumentar y fortalecer las capacidades institucionales para prevenir e investigar casos de corrupción, iniciando desde la vinculación o relacionamiento con el Estado, solo para aquellos que cuenten con la idoneidad necesaria hasta las diversas formas de violaciones al Código Disciplinario que se puedan presentar.

Así mismo, y en relación con el compromiso adquirido se han expedido las siguientes normas:

- Ley 2016 de 2020, por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano. La cual apunta al cumplimiento del segundo sub-punto *“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”*.

- Decreto 498 de 2020, por lo cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. El cual apunta al cumplimiento del segundo sub-punto: *“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”*.

- Decreto 989 de 2020, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. El cual apunta al cumplimiento del segundo sub-punto: *“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”*.

Finalmente, y teniendo en cuenta que este Departamento Administrativo tiene competencia sobre dos de los instrumentos identificados: hoja de vida y la declaración de bienes y rentas del SIGEP, se efectuó una propuesta modificatoria de los Artículos 2.2.17.7, 2.2.17.10 y 2.2.17.11 del proyecto de Decreto "Por el cual se modifica el Título 17 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de

Función Pública, en relación con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), incluyendo la responsabilidad clara de los jefes de talento humano y/o jefe de contratación o quien haga sus veces de hacer una revisión de la información contenida en las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas de todos los servidores públicos, contratistas y trabajadores particulares que cumplan funciones públicas y tengan el deber de estar registrados en el SIGEP II. Este proyecto de decreto está previsto en la agenda de regulatoria de este Departamento Administrativo para el 2021.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:43:29