

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA****DECRETO NÚMERO DE****( )**

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de las Leyes 87 de 1993, 489 de 1998, 909 de 2004, 1474 de 2011, y

**CONSIDERANDO:**

Que el Gobierno Nacional tiene como uno de los grandes retos, fortalecer el acceso a los cargos de gerencia pública, enmarcado en principios de transparencia e integridad.

Que de conformidad con lo señalado en la Ley 909 de 2004 los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, con excepción de los señalados en el numeral 3 del artículo 47 de la citada ley, tienen el carácter de empleos de gerencia pública.

Que para la designación de los gerentes públicos se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, para lo cual se podrán aplicar pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos y las competencias requeridas para el desempeño del cargo.

Que se hace necesario establecer el procedimiento para la evaluación de las competencias laborales de quienes van a desempeñar los empleos de los directores regionales o territoriales de los ministerios, departamentos administrativos, unidades administrativas especiales y agencias nacionales estatales de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y modificar el previsto para la selección de la terna de la cual se elige el director regional o seccional de los establecimientos públicos.

Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la Ley 87 de 1993 el jefe de control interno es el encargado de medir y evaluar la eficiencia y eficacia de la gestión de la respectiva entidad.

Que el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011 facultó al Presidente de la República para designar al jefe de la oficina de control interno o quien haga sus veces, en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Que teniendo en cuenta la relevancia de las funciones del Jefe de la Oficina de Control Interno en el acompañamiento a la gestión y en el monitoreo de los

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

resultados institucionales, convirtiéndose en uno de los principales aliados para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales y en la prevención de la corrupción, se considera necesario establecer un procedimiento para su nombramiento que privilegie sus conocimientos y competencias comportamentales, sin afectar la naturaleza de libre nombramiento y remoción.

Así mismo, se hace necesario hacer seguimiento periódico al desempeño de los gerentes públicos y al jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, que permita evaluar el nivel de actualización de sus conocimientos e identificar su contribución al cargo.

Que dada la importancia de los empleos de que trata el presente Decreto se estima necesario evaluar en los candidatos conductas relacionadas con la integridad en el ejercicio de sus funciones.

De conformidad con lo expuesto,

#### **DECRETA:**

**Artículo 1.** El Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, tendrá un nuevo capítulo 3 con el siguiente texto:

#### **"CAPITULO 3**

#### **PROCESO PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LOS DIRECTORES REGIONALES O TERRITORIALES DE MINISTERIOS, DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES Y AGENCIAS NACIONALES ESTATALES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL**

**Artículo 2.2.13.3.1.** *Transparencia en los procesos de vinculación de servidores.* En la provisión de los empleos de los directores regionales o territoriales de ministerios, departamentos administrativos, unidades administrativas especiales y agencias nacionales estatales de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta las competencias comportamentales e integridad en el trabajo, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

**Artículo 2.2.13.3.2.** *Evaluación de las competencias.* La evaluación de las competencias de los candidatos se efectuará a través de pruebas de competencias comportamentales e integridad en el trabajo, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Artículo 2.2.13.3.3.** *Procedimiento para la evaluación de competencias.* La respectiva entidad analizará las hojas de vida de los aspirantes al cargo y seleccionará un mínimo tres (3) candidatos que acrediten las mayores calidades, dentro de las cuales deberá proponerse como mínimo la hoja de vida de una mujer.

A los candidatos postulados por el respectivo nominador se les aplicarán pruebas de competencias, las cuales deben medir, entre otros aspectos, su visión estratégica,

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

planeación, toma de decisiones, gestión del desarrollo de las personas, resolución de conflictos, orientación a resultados, liderazgo e integridad en el trabajo.

Una vez evaluadas las competencias comportamentales e integridad en el trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública informará al nominador los puntajes obtenidos por los candidatos a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción, indicando si tienen las competencias requeridas y se ajustan al perfil del cargo.

El nombramiento de los directores regionales o territoriales de ministerios, departamentos administrativos, unidades administrativas especiales y agencias nacionales estatales de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional deberá recaer en quien acredite los mejores resultados de la prueba aplicada.

**Artículo 2.2.13.3.4. *Naturaleza del empleo de libre nombramiento y remoción.*** El proceso de que trata el presente Capítulo no implica el cambio de la naturaleza de libre nombramiento y remoción del cargo a proveer ni genera derechos de carrera.

**Artículo 2.2.13.3.5. *Capacitación.*** Los directores regionales o territoriales de los ministerios, departamentos administrativos, unidades administrativas especiales y agencias nacionales estatales recibirán capacitación permanente en los temas de gestión pública y gerencia, para la toma de decisiones y aumentar los niveles de eficacia.

**Artículo 2.2.13.3.6. *Evaluación permanente de competencias.*** La competencia laboral de los directores regionales o territoriales será evaluada anualmente por la entidad respectiva."

**Artículo 2.** Modificar el Capítulo 4 del Título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que en adelante tendrá el siguiente contenido:

#### **"CAPÍTULO 4**

#### **JEFE DE LA UNIDAD U OFICINA DE CONTROL INTERNO O DE QUIEN HAGA SUS VECES**

**Artículo 2.2.21.4.1. *Designación de responsable del control interno.*** En la provisión de los empleos de jefe de control interno de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta los conocimientos, las competencias comportamentales e integridad en el trabajo, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Las competencias que se medirán son, entre otras: liderazgo efectivo, creatividad e innovación; pensamiento sistémico; confiabilidad técnica; orientación a resultados; uso adecuado y análisis de la información; toma de decisiones; planeación; creatividad e innovación; capacidad para planear estratégicamente; construcción de relaciones; gestión de procedimientos; y resolución de conflictos.

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

El nombramiento de estos servidores en el nivel territorial deberá efectuarse teniendo en cuenta el principio del mérito, sin perjuicio de la facultad discrecional de la que gozan las autoridades territoriales.

**Artículo 2.2.21.4.2.** *Invitación para la conformación de un Banco de Hojas de Vida.* Se conformará un Banco de Hojas de Vida de posibles candidatos para ejercer el empleo de jefe de oficina de control interno o quien haga sus veces en las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

La conformación de dicho Banco se efectuará a través de una invitación que podrá ser adelantada por una firma especializada en selección de personal, universidades públicas o privadas o por Función Pública.

Los aspirantes interesados en formar parte de dicho Banco deberán postular su nombre ante el operador del proceso mediante el envío de la hoja de vida con los soportes documentales necesarios y con las calidades exigidas en la misma. En todos los casos, se deberá anexar declaración juramentada de no hallarse incurso en causales de inhabilidad.

El operador del proceso destinará el medio específico para la recepción de dicha documentación.

La postulación del nombre mediante el envío de la hoja de vida y los documentos de soporte deberá hacerse en las condiciones y dentro del plazo establecido en la invitación.

Con los candidatos que superan el procedimiento señalado en el presente Capítulo, se procederá a conformar el Banco de Hojas de Vida de candidatos a ejercer el empleo de jefe de la oficina de control interno o quien haga sus veces, clasificándolos de acuerdo con el nivel de complejidad de las entidades. Dicho Banco tendrá una vigencia de cuatro años, al cabo de los cuales deberá efectuarse una nueva invitación.

El Banco de Hojas de Vida solo podrá estar integrado por ciudadanos que cumplan con los requisitos y competencias establecidas para ejercer el cargo.

Dependiendo de las necesidades del Gobierno Nacional, se podrán hacer invitaciones para conformar el Banco de Hojas de Vida por sectores administrativos, niveles de complejidad de las entidades, por una o varias entidades concretas, o determinar el recibo de postulaciones de forma permanente durante la vigencia del Banco de Hojas de Vida.

La administración del Banco estará a cargo de Función Pública.

**Artículo 2.2.21.4.3.** *Procedimiento para la conformación del Banco de Hojas de Vida.* Para efectos de clasificar las hojas de vida se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Cumplimiento de requisitos y verificación de antecedentes judiciales, penales y fiscales.
2. Conocimientos en temas propios de control interno.
3. Competencias comportamentales que permitan identificar su nivel de desarrollo e integridad en el trabajo.

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

La información del candidato deberá ser actualizada en el momento en que sea requerido.

Parágrafo. Las pruebas que se apliquen tendrán el carácter reservado y su vigencia será de dos (2) años.

**Artículo 2.2.21.4.4. Entrevista.** De acuerdo con las necesidades del Gobierno Nacional o en caso de vacancias definitivas del empleo de jefe de control interno o quien haga sus veces en entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, del Banco de Hojas de Vida se seleccionarán para entrevista para una entidad determinada, entre 3 y 5 candidatos de acuerdo con los requisitos y competencias señalados y los niveles de complejidad definidos.

La entrevista estará a cargo de los delegados de la Presidencia de la República, de Función Pública y del Ministerio o Departamento Administrativo cabeza del sector al que pertenece la entidad.

**Parágrafo Transitorio.** Dentro de los 2 meses siguientes a la expedición del presente Capítulo, Función Pública iniciará el proceso de invitación para la conformación del Banco de Hojas de Vida para proveer los empleos de jefe de la oficina de control interno o quien haga sus veces en las entidades a la Rama Ejecutiva del Orden Nacional por niveles de complejidad, sectores o entidades concretas. En este proceso participarán quienes estén ocupando los cargos en la actualidad.

**Artículo 2.2.21.4.5. Comité de preselección de candidatos.** Conformar un comité integrado por el director del Departamento Administrativo de la Función Pública y un delegado de la Presidencia de la República para analizar el Banco de Hojas de Vida y proponer a la Presidencia los candidatos a entrevista para cada entidad, así como para la toma de decisiones en todo lo relacionado con el nombramiento y permanencia en el cargo de jefe de control interno.

**Artículo 2.2.21.4.6. Naturaleza del empleo.** El proceso de que trata el presente Capítulo no implica el cambio de la naturaleza de libre nombramiento y remoción del cargo a proveer ni genera derechos de carrera.

El Presidente de la República, en ejercicio de su facultad discrecional para nombrar a los jefes de la oficina de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, determinará cuáles son los empleos que se proveerán con el Banco de Hojas de Vida.

**Artículo 2.2.21.4.7. Delegación para proveer temporalmente las vacantes definitivas del empleo de jefe de la unidad u oficina de control interno o de quien haga sus veces.** Delegar en los ministros y directores de departamento administrativo la facultad de proveer temporalmente, mediante la figura del encargo, las vacantes definitivas que se presenten en el empleo de jefe de la oficina de control interno o de quien haga sus veces en sus respectivos ministerios o departamentos administrativos o en las entidades adscritas o vinculadas a su Sector Administrativo.

**Artículo 2.2.21.4.8. Delegación para declarar y proveer las vacantes temporales del empleo de jefe de la unidad u oficina de control interno o de quien haga sus**

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

veces. Delegar en los ministros y directores de departamento administrativo, las funciones de declarar y proveer las vacantes temporales, cualquiera que sea la causa que las produzca, que se presenten en el cargo de jefe de la unidad u oficina de control interno o de quien haga sus veces en sus respectivos ministerios o departamentos administrativos o en las entidades adscritas o vinculadas a su Sector Administrativo.

**Artículo 2.2.21.4.9. Delegación para resolver situaciones administrativas.** Delegar en el representante legal de la respectiva entidad la solución de las diferentes situaciones administrativas que se presenten en el empleo de jefe de la oficina de control interno o de quien haga sus veces.

**Artículo 2.2.21.4.10. Evaluación de conocimientos, competencias comportamentales e integridad en el trabajo de los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces.** Al jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional se les aplicarán pruebas de conocimientos, competencias comportamentales e integridad en el trabajo que permitan medir su grado de actualización y nivel de competencia con la periodicidad que defina Función Pública.

Las pruebas podrán ser diseñadas y aplicadas por una firma especializada en selección de personal, universidades públicas o privadas o por Función Pública.

**Artículo 2.2.21.4.11. Evaluación del desempeño de los jefes de control interno o quien haga sus veces.** El desempeño del jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional será evaluado anualmente, a través del instrumento que permita medir la contribución al cargo diseñado e implementado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Artículo 2.2.21.4.12 Naturaleza del empleo en el Orden Nacional.** La evaluación que se adelante al jefe de control interno o quien haga sus veces no cambia la naturaleza de libre nombramiento y remoción del empleo.

**Artículo 2.2.21.4.13 Relación administrativa y estratégica del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces.** El jefe de la oficina de control interno o quien haga sus veces dependerá administrativamente del organismo en donde ejerce su labor; por lo tanto, deberá cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad sus funciones y cumplir con las políticas de operación de la respectiva entidad.

Las autoridades nominadoras deberán establecer canales de comunicación con los jefes de oficina de control interno, en los que se incluyan:

- a) Información que debe ser puesta en conocimiento del nominador de acuerdo con los lineamientos impartidos por éste o su delegado.
- b) Fechas de presentación de información de carácter general o particular.

En el caso de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el canal de comunicación estará a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Presidencia de la República.

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

**Parágrafo 1.** Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal al representante legal de la entidad y al comité de coordinación de control interno y/o comité de auditoría y/o junta directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando éste lo requiera.

**Parágrafo 2.** Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces que por disposición de las normas que regulan su funcionamiento dependan del comité de auditoría, continuarán bajo su dependencia.

**Artículo 2.2.21.4.14 Instrumentos para la actividad de la Auditoría Interna.** Las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación del presente Título, deberán, de acuerdo con los lineamientos y modelos que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptar y aplicar como mínimo los siguientes instrumentos:

- a) Código de Ética del Auditor Interno que tendrá como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de éste.
- b) Carta de representación en la que se establezca la veracidad, calidad y oportunidad de la entrega de la información presentada a las Oficinas de Control Interno.
- c) Estatuto de auditoría, en el cual se establezcan y comuniquen las directrices fundamentales que definirán el marco dentro del cual se desarrollarán las actividades de la Unidad u Oficina de Control Interno, según los lineamientos de las normas internacionales de auditoría.
- d) Plan anual de auditoría.

**Parágrafo.** Las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera, deberán tener en cuenta los lineamientos que sobre el tema imparta dicha entidad.

**Artículo 2.2.21.4.15. Informes.** Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces deberán presentar los informes que se relacionan a continuación:

- a) Ejecutivo anual de control interno, sobre el avance del sistema de control interno de cada vigencia de que trata el artículo 2.2.21.2.5, letra e) del presente Título.
- b) Los informes a que hace referencia los artículos 9 y 76 de la Ley 1474 de 2011.
- c) Sobre actos de corrupción, Directiva Presidencial 01 de 2015, o aquella que la modifique, adicione o sustituya.
- d) De control interno contable, de que trata el artículo 2.2.21.2.2, literal a) del presente Título.
- e) De evaluación a la gestión institucional de que trata el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

- f) De derechos de autor software, Directiva Presidencial 002 de 2002 o aquella que la modifique, adicione o sustituya.
- g) De información litigiosa ekogui, de que trata el artículo 2.2.3.4.1.14 del Decreto 1069 de 2015.
- h) De austeridad en el gasto, de que trata el artículo 2.8.4.8.2 del Decreto 1068 de 2015.
- i) De seguimiento al plan de mejoramiento, de las contralorías.
- j) De cumplimiento del plan de mejoramiento archivístico de que trata el Decreto 106 de 2015.
- k) Los demás que se establezcan por ley."

**Artículo 3.** Modificar el Título 28 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que en adelante tendrá el siguiente contenido:

**"TITULO 28  
DESIGNACIÓN DE LOS DIRECTORES O GERENTES REGIONALES O  
SECCIONALES O QUIENES HAGAN SUS VECES, EN LOS ESTABLECIMIENTOS  
PÚBLICOS DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL**

**Artículo 2.2.28.1. Designación.** El Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces será escogido por el Gobernador del Departamento donde esté ubicada físicamente la Regional o Seccional, de terna enviada por el representante legal del establecimiento público respectivo, la cual deberá estar integrada por personas que cumplan con los requisitos y competencias exigidas en el manual de funciones y de competencias laborales de la entidad y sean escogidos de conformidad con el proceso de selección público abierto que se establece en el presente Título.

Cuando el área de influencia de una Regional o Seccional abarque dos o más departamentos, el Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces deberá ser escogido de la terna correspondiente, por votación unánime en el primer caso y por la mitad más uno de los respectivos gobernadores, en el segundo caso. En caso de no lograr una votación unánime se deberá designar a quien haya obtenido el mayor puntaje promediado de las pruebas aplicadas en el proceso.

**Artículo 2.2.28.2. Conformación de ternas.** La conformación de las ternas de que trata el artículo anterior, se efectuará con las personas que sean escogidas mediante un proceso de selección público abierto.

**Artículo 2.2.28.3. Proceso de selección.** El proceso de selección podrá efectuarse por la entidad convocante a través de convenios con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con universidades públicas o privadas, con experiencia en el tema de selección de gerentes públicos, quienes serán los operadores.



Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

El proceso de selección público y abierto comprenderá las siguientes etapas:

1. Convocatoria. La convocatoria deberá efectuarse dentro del mes siguiente a que se presente la vacante definitiva en el empleo de director regional, seccional o territorial o quien haga sus veces; es la norma reguladora del concurso y deberá suscribirse por el representante legal de la entidad convocante.
2. Publicación de la convocatoria. La convocatoria deberá divulgarse por un medio de alta circulación nacional y del territorio donde tenga influencia el empleo a proveer, en las páginas web de la entidad y del operador del concurso, con el fin de atraer el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos y competencias para el desempeño del empleo a proveer.
3. Pruebas. En el proceso de selección se aplicarán pruebas que midan los conocimientos, las competencias comportamentales e integridad en el trabajo, análisis de antecedentes y entrevista. La prueba de competencias comportamentales e integridad en el trabajo tendrá un peso del 40%. Para la construcción de las pruebas la entidad convocante podrá contratar a universidades públicas o privadas.
4. Listado de aprobados. Una vez publicados los resultados de las pruebas, dentro de los 5 días calendario siguientes a su firmeza, se conformará un listado del cual se elaborará la terna, que debe estar integrada con quienes ocupen los 3 primeros lugares.

Si una vez aplicada la prueba eliminatoria no es superada mínimo por 3 personas, dentro de los 20 días calendario siguientes a la consolidación de los resultados, se deberá iniciar un nuevo proceso. El puntaje obtenido por las personas que hayan superado la prueba eliminatoria será tenido en cuenta en el nuevo proceso o podrán presentarla nuevamente. En todo caso se tendrá en cuenta el mayor de los puntajes.

5. En caso de que se presente empate en los puntajes totales obtenidos por más de 3 participantes, se deberán incluir en la terna quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales.

**Parágrafo 1.** El proceso de selección público abierto que se adelante en cumplimiento de lo dispuesto en el presente Título, se efectuará bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones.

**Parágrafo 2.** En virtud del principio de celeridad de las actuaciones administrativas, entre cada una de las pruebas aplicadas no podrán transcurrir más de 20 días calendario.

**Parágrafo 3.** En las convocatorias, de acuerdo con las necesidades del servicio y de la entidad, se indicarán las disciplinas académicas o profesiones específicas que se requieran para el desempeño del empleo, de las previstas en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales.

Continuación del decreto "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado".

**Artículo 2.2.28.4. *Naturaleza del cargo.*** El proceso de selección público abierto para la integración de las ternas no implica el cambio de la naturaleza jurídica de los empleos a proveer y tampoco limita la facultad discrecional del nominador.

**Artículo 2.2.28.5. *Términos.*** La selección de la persona para ser nombrada en el empleo de Director o Gerente Regional o Seccional o el que haga sus veces, por parte del gobernador, deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la fecha de notificación de la terna.

En las regionales o seccionales cuya área de influencia comprenda dos o más departamentos, el plazo será de siete (7) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la respectiva terna, la cual será enviada al gobernador del departamento sede de la regional o seccional.

Si en dichos plazos no se efectuare la selección por parte del gobernador o de los gobernadores, con el fin de no afectar el servicio, esta será decidida por el representante legal del establecimiento público, con base en la terna presentada, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de los términos anteriormente señalados.

**Artículo 2.2.28.6. *Competencia para el nombramiento y remoción.*** El nombramiento y remoción del Director o Gerente Regional o Seccional se efectuará por el representante legal del respectivo establecimiento público, dentro de los 15 días siguientes a la designación por parte del gobernador.

En el caso de vacancia temporal del empleo, éste será provisto por el representante legal de cada establecimiento público, mediante la figura del encargo.

**Artículo 2.2.28.7. *Seguimiento.*** El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá invitar a las Procuradurías Regionales para acompañar la aplicación de las pruebas. En las convocatorias, la entidad convocante invitará a las veedurías ciudadanas.

La Vicepresidencia de la República podrá efectuar evaluaciones, sondeos y estadísticas sobre el desarrollo de los procesos de selección públicos abiertos establecidos en el presente Título, con el propósito de garantizar su eficiencia y transparencia.

Así mismo, podrá recibir las quejas relacionadas con el incumplimiento de las disposiciones señaladas en este Título y de las irregularidades que se presenten en el proceso de selección, para ponerlas en conocimiento de las autoridades competentes.

**Artículo 2.2.28.8. *Evaluación permanente de competencias.*** Las competencias laborales de los directores regionales o territoriales serán evaluadas anualmente por la entidad."

**Artículo 4. *Acta de compromiso por la integridad y la transparencia.*** Los servidores públicos que sean nombrados en desarrollo de los procesos de selección para la excelencia adelantados en cumplimiento del Título 13, el Capítulo 4 del Título 21 y el Título 28 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en el momento de la posesión, suscribirán Acta de compromiso por la integridad y la transparencia.

Continuación del decreto “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso al empleo público en el Estado”.

**Artículo 5.** *Vigencia y derogatorias.* El presente Decreto rige a partir de su publicación y modifica el Título 13, el Capítulo 4 del Título 21 y el Título 28 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D. C., a los

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO**