



**Función Pública**

## Concepto 077731 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000077731\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000077731

Fecha: 27/02/2020 06:55:55 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Viabilidad para contratar para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. RAD. 20209000070482 del 18 de febrero de 2020.

En atención al oficio de la referencia, relacionado con la posibilidad de que una entidad territorial contrate los servicios profesionales de una persona natural para apoyar la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, me permito manifestarle lo siguiente.

En primer lugar, se debe señalar 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» estable lo siguiente:

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

ARTÍCULO 2.2.23.1 ARTICULACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN CON LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI.»

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

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

Ahora bien, para su operación articulada se definen las siguientes instancias:

1. Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para el cual el mismo Decreto 1499 de 2017, que modifica el decreto 1083 de 2015, señala:

«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.

*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.*

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

*fura del texto)*

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.»*

Con respecto a este comité será necesario que se incluyan todos los temas que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión, por lo que aquellos comités que no estén estipulados en una norma específica serán absorbidos por éste.

-  
Las funciones de los comités citados deberán quedar contenidas dentro del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, así mismo sugerimos que tengan en cuenta las políticas contenidas en el modelo, de modo tal que puedan definir de forma concreta otras funciones que atiendan la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, así como su sostenimiento a largo plazo, así:

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

Será importante efectuar un análisis de la normatividad aplicable a cada una de ellas, a fin de determinar aquellos comités de carácter obligatorio, es decir los exigibles en alguna norma específica, los cuales se mantendrán. Para éstos es importante que dentro del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se establezca una función para que sea posible conocer los avances en sus actividades en los temas de su competencia, ya que son temas de vital importancia para la toma de decisiones y se requiere contar con información integral en el marco de dicho comité.

2. Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, reglamentado a través del artículo 13 de la Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones” así:

«ARTÍCULO 13.- COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO. Los organismos y entidades a que se refiere el artículo quinto de la presente Ley, deberán establecer al más alto nivel jerárquico un Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, de acuerdo con la naturaleza de las funciones propias de la organización.» (Subrayado fuera de texto)

Para este comité el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”, modificó la conformación y funciones en el siguiente sentido:

«ARTÍCULO 2.2.21.1.5 COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO. Las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, deberán establecer un Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisora en los asuntos de control interno, integrado por:

1. El representante legal quien lo presidirá
2. El jefe de planeación o quien haga sus veces.
3. Los representantes del nivel directivo que designe el representante legal.
4. El representante de la alta dirección para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.

*El jefe de control interno o quien haga sus veces, participará con voz pero sin voto en el mismo y ejercerá la secretaría técnica.*

ARTÍCULO 2.2.21.1.6 FUNCIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO. *Son funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:*

a. *Evaluar el estado del Sistema de Control Interno de acuerdo con las características propias de cada organismo o entidad y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema a partir de la normatividad vigente, los informes presentados por el*

jefe de control interno o quien haga sus veces, organismos de control y las recomendaciones del equipo MECI.

b. Aprobar el Plan Anual de Auditoría de la entidad presentado por el jefe de control interno o quien haga sus veces, hacer sugerencias y seguimiento a las recomendaciones producto de la ejecución del plan de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de auditoría, basado en la priorización de los temas críticos según la gestión de la administración.

c. Aprobar el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor, así como verificar su cumplimiento.

d. Revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer recomendaciones a que haya lugar.

e. Servir de instancia para resolver diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría interna.

f. Conocer y resolver los conflictos de interés que afecten la independencia de la auditoría.

g. Someter a aprobación del representante legal la política de administración del riesgo y hacer seguimiento, en especial a la previsión y detección de fraude y mala conducta.

h. Las demás asignadas por el Representante Legal de la entidad.

**PÁRRAFO 1.** El Comité se reunirá como mínimo dos (2) veces en el año.

**PÁRRAFO 2.** En las entidades que no cuenten con servidores públicos que hagan parte de la alta dirección, las funciones del comité serán ejercidas directamente por el representante legal de la entidad y los servidores que se designen.

**PÁRRAFO 3.** En las entidades donde exista comité de auditoría este asumirá las funciones relacionadas con los literales b, c, e y f del presente artículo e informará al comité institucional de coordinación de control interno de su estado y desarrollo.»

En este caso, dado que el Decreto 1499 de 2017 determina un solo Sistema de Gestión articulado con el Sistema de Control Interno a través del MECI, será importante que las funciones que se determinen para el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se armonicen, a fin de tener una integralidad de los temas que ambos sistemas desarrollan.

En el marco de los anteriores comités, será viable determinar cuáles serían las áreas o dependencias responsables de gestionar la implementación de las políticas al interior de la entidad, de igual forma podrán definir la planeación para la implementación, que incluirá diagnósticos, responsables, tiempos, recursos, entre otros aspectos que les permita en un tiempo razonable dar cumplimiento a las estructuras definidas para ambos modelos.

Una vez definidos estos escenarios y para efectos de adelantar el proceso de implementación, es importante señalar que el mismo Decreto 1499 de 2017 establece en relación con la medición de la gestión y el desempeño institucional lo siguiente:

«**ARTÍCULO 2.2.22.3.10. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.** La recolección de información necesaria para dicha medición se hará a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG. La medición de la gestión y desempeño institucional se hará a través del índice, las metodologías o herramientas definidas por la Función Pública, sin perjuicio de otras mediciones que en la materia efectúen las entidades del Gobierno.

*El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para la aplicación del citado formulario o de otros esquemas de medición que se diseñen. La primera medición de FURAG está orientada a determinar la Línea Base como punto de partida para que cada entidad avance en la implementación y desarrollo del MIPG.*

*El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con los líderes de política, pondrá a disposición de las entidades y organismos del Estado, un instrumento de autodiagnóstico, que permitirá valorar el estado y avance en la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y emprender las acciones de mejora a que haya lugar. El uso de este instrumento es voluntario y no implica reporte de información a ninguna instancia gubernamental, ni a los organismos de control.» (subrayado fuera del texto)*

(...)

De acuerdo con lo anterior, las herramientas de autodiagnóstico permiten a cada entidad pública desarrollar su propio ejercicio de valoración del estado de cada una de las políticas en las cuales se estructura MIPG. Estas herramientas podrán ser utilizadas en el momento en que cada entidad lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno tanto a Función Pública como a otras instancias del gobierno u organismos de control.

En este sentido, a través de la aplicación de los autodiagnósticos, las entidades podrán determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua y que las políticas tengan el impacto que se espera en la gestión de las entidades, lo que redundará en mejores resultados y productividad de las mismos.

De esta forma, el ejercicio de los autodiagnósticos, es una fase esencial para poder avanzar en la definición de brechas que permite internamente a cada entidad autoevaluarse de forma más amplia y sin presión, a fin de establecer planes de mejora concretos y avanzar en el proceso de transición del MIPG articulado con el MECI.

Ahora bien, dado que cada herramienta, dependiendo del estado actual de los temas que se analizan, van a generar una serie de acciones de mejora, unas con mayor criticidad que otras, algunas de ellas pueden depender de otras intervenciones, por lo que una vez completen este ejercicio es importante que internamente se haga un análisis interdisciplinario que les permita priorizar y generar cronogramas de implementación acordes con cada uno los temas y su importancia frente a todo el proceso de transición para la actualización del modelo.

En cuanto al reporte FURAG, el cual acaba de aplicarse por parte de este Departamento Administrativo, a partir de sus resultados podrán analizar las brechas encontradas para las políticas de gestión y desempeño, información que entra a complementar el ejercicio de autodiagnósticos al que nos hemos referido anteriormente.

Por lo tanto, expuesto en criterio de esta Dirección Jurídica el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG puede ser adelantada con el personal de planta de la entidad, siguiendo la estructura explicada en el análisis de la presente comunicación, es decir, iniciando con la conformación de la institucionalidad (comités), escenarios donde se podrán definir los cursos de acción y tiempos que permitan su avance y sostenimiento a largo plazo.

En consecuencia, las acciones que se adelanten deben estar basadas en los resultados y análisis que se hagan frente a la aplicación de los autodiagnósticos y del FURAG.

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

---

*Fecha y hora de creación: 2026-06-09 22:12:20*