



## HACIA UNA ARQUITECTURA INSTITUCIONAL TERRITORIAL QUE PROFUNDICE LA DESCENTRALIZACIÓN

Arquitectura institucional



### ¿Qué promueve esta propuesta?

1. Equidad entre los territorios
2. Autonomía

## PROBLEMAS A SOLUCIONAR

1

Falta de reconocimiento de la diversidad, necesidades, complejidades, recursos y capacidades diferenciales entre entidades y niveles territoriales. Esto ha generado procesos de asistencia técnica, trámites y metodologías uniformes que dificultan el ejercicio de las competencias y la ejecución de proyectos de inversión. A la vez, la uniformización forzada no permite adoptar estrategias particulares para cerrar brechas en capacidades entre entidades territoriales.

2

Sectores y territorios no están articulados. Hay superposición de estructuras y duplicidad de funciones entre los niveles de gobierno, así como difuminación de tareas entre los niveles de gobierno, por lo que los sistemas de gestión son frágiles. En la inmensa mayoría de municipios las escalas de operación frente a las responsabilidades son insuficientes y la asociatividad no es un estándar alternativo debidamente incorporado.

3

Los procesos de inversión se realizan de manera dispersa entre diferentes sectores de política y con notable desarticulación entre los niveles de gobierno. De esta manera, es escasa la concurrencia de recursos supra sectoriales y entre niveles de gobierno para el logro de objetivos de desarrollo territorial, a diferentes escalas.

4

Existen múltiples sistemas y plataformas para el reporte de información que no son interoperables. De esta manera, se genera una demanda excesiva de reportes repetidos y dispersos, los cuales ni son pertinentes para la gestión territorial ni tampoco para la coordinación nacional de apoyo a las entidades territoriales.

5

No hay un diseño institucional adecuado para superar las enormes desigualdades en la cualificación técnica del capital humano de los distintos niveles y categorías de entidades territoriales. Esto se debe a la rigidez de los mecanismos de vinculación a las plantas de personal. También, a la ausencia de políticas de retención y desarrollo del personal, a los escasos incentivos de ascenso y rotación por desempeño y a la debilidad en los programas de formación y capacitación.

### COMPONENTES DE LA MISIÓN



Competencias entre niveles del gobierno



Fuentes y usos de los recursos para el desarrollo



**Arquitectura institucional y modernización de la administración pública**



Estado abierto y participación ciudadana territorial



Descentralización y territorios indígenas





## PROPUESTAS

### Un nuevo sistema de clasificación del gasto e inversión por competencias y objetivos

1

Se plantea la adopción de un sistema de clasificación del gasto por competencias distintas para cada nivel de gobierno y atendiendo a categorías de las entidades territoriales. De tal manera que se formulen unidades programáticas de competencias territoriales por objetivos y así se supere el enfoque de gasto por sectores inconexos con proyectos específicos y no concurrentes.

### Aclaración de las competencias territoriales

2

Adecuar el aparato nacional para el fortalecimiento de la descentralización y la transición hacia la transferencia de responsabilidades y capacidades hacia el nivel territorial. Se requiere un proceso continuo de reforma para la adaptación del aparato institucional en función de la descentralización.

### Los departamentos y las RAP como instancias de apoyo técnico.

3

Las Regiones Administrativas y de Planificación (RAP) y los departamentos cuando estén en capacidad, apoyarán a las entidades territoriales en la estructuración de proyectos estratégicos regionales y en la medición y análisis del desempeño y desarrollo territorial. Para ello, vincularán a diferentes aliados del territorio como centros de investigación, gremios, organizaciones sociales, universidades y organismos de cooperación internacional.

### Programas de formación con enfoque territorial

4

El fortalecimiento institucional debe tener un enfoque territorial diferenciado. De tal manera, el desarrollo de las capacidades específicas reconoce las características propias de cada entidad y realidad territorial, lo cual es la base para la garantía efectiva de la autonomía. Los programas de formación de funcionarios, líderes sociales y políticos tendrán un enfoque territorial, orientados al liderazgo público y a la creación de una red de mentores y de asesorías especializadas.

### Modelo de gestión territorial flexible y estratégico

5

Los mecanismos de gestión se adaptarán a la organización y funcionamiento de la administración pública territorial. Además, estarán orientados al ciclo de gestión por resultados de desarrollo, para lo cual se medirán los desempeños de las competencias y sus impactos y no simplemente el chequeo de acciones y procedimientos.

### Sistema único de gestión e información territorial

6

Estructurar una plataforma única que integre el registro y la consulta de la información de la administración pública territorial, respecto a los servicios públicos y sociales, el gasto y la inversión que actualmente se registra en diferentes instrumentos. De esta manera, se posibilita el relacionamiento y coordinación entre los distintos sectores de política y niveles de gobierno.

### Fortalecimiento del empleo público

7

Elaborar estrategias territoriales articuladas sobre la cualificación y las competencias requeridas por el capital humano, análisis salariales por ocupaciones, evaluaciones de desempeño y definición de incentivos específicos para los funcionarios. Adaptar incentivos para la movilidad de personal entre niveles de gobierno que propicien la transferencia de conocimientos y adopción de buenas prácticas para la gestión pública territorial.

### Sistema regional de gestión de capital humano cualificado

8

Gestión y aseguramiento de capital humano cualificado mediante dos estrategias: i) la formación con pertinencia regional para el desarrollo, en articulación con las instituciones de educación básica, media y superior regionales y ii) un conjunto de incentivos para el reconocimiento y vinculación del capital humano de las comunidades indígenas y los saberes ancestrales. Así mismo, atracción de capital humano residente en el extranjero, de acuerdo con las necesidades profesionales de la región.