

**Análisis de la Gestión Territorial en los Municipios de Sexta Categoría en la Subregión
Centro del Departamento de Nariño**

Cristian Jhon Jairo Pantoja Rubio

Facultad de las Ciencias administrativas, Escuela Superior de Administración Pública

Monografía

Prof. Rodrigo Alfonso Figueroa Guerrero

09 junio de 2023

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN TERRITORIAL EN LOS MUNICIPIOS DE SEXTA
CATEGORÍA EN LA SUBREGIÓN CENTRO DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO**

AUTOR

CRISTIAN JHON JAIRO PANTOJA RUBIO

Presentado para optar el título de: Administrador Publico

DIRECTOR

PROF. RODRIGO ALFONSO FIGUEROA GUERRERO

**ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA
FACULTAD DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMISTRACION PUBLICA TERRITORIAL**

Ipiales-Nariño

09 de junio de 2023

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	4
TEMA	7
RESUMEN	8
INTRODUCCION	10
1. Planteamiento del Problema	11
1.1. Descripción.....	11
1.2. Formulación	13
1.3. Sistematización del problema.....	14
2. Objetivos.....	14
2.1. Objetivo General	14
2.2. Objetivos Específicos	14
3. Justificación.....	15
4. Estado del Arte	16
5. Marco Referencial	19
5.1. Marco Teórico	19
5.2. Marco Contextual.....	24
5.3. Marco Legal	44
6. Metodología.....	44
6.1. Tipo de estudio	44
6.2. Fuentes y Técnicas	45
7. Análisis y discusión de resultados	46
7.1. Estructura orgánica, funcional y operativa.....	46
7.2. Capacidad de gestión territorial	46
7.3. Estrategias de Fortalecimiento Institucional	67
CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFIA	80

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Nariño y 13 Subregiones	25
Figura 2 Municipio de Tangua.....	27
Figura 3 Organigrama Tangua.....	29
Figura 4 Municipio de Yacuanquer	30
Figura 5 Organigrama Yacuanquer.....	31
Figura 6 Municipio Chachagui	33
Figura 7 Organigrama Chachagui.....	34
Figura 8 Municipio Nariño	35
Figura 9 Organigrama Nariño.....	36
Figura 10 Municipio La Florida.....	38
Figura 11 Organigrama La Florida	39
Figura 12 Municipio de Pasto	41
Figura 13 Organigrama de Pasto	42

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Metodología y Actividades	45
------------------------------------------------	----

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mis padres, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante.

A mi esposa Gabriela, por brindarme su apoyo incondicional y moral en esas noches que tocaba investigar.

A mis Hijos Gabriel y Angela por ser mi inspiración de seguir adelante.

Y, finalmente, a mis amigos los que creyeron en mí, con su actitud lograron que tomará más impulso para culminar esta etapa.

TEMA

Para desarrollar esta investigación, se observó y analizó la Gestión Territorial en los Municipios de Sexta Categoría de la subregión Centro del Departamento de Nariño. Tomando como referencia la línea institucional de investigación de la ESAP, denominada “Capacidad institucional en Administración Pública” y en su sub línea “Marco normativo y desempeño Institucional.

RESUMEN

La Gestión Territorial en los Municipios de Sexta Categoría de la subregión Centro del Departamento de Nariño se refiere a las acciones y estrategias implementadas por las autoridades locales para administrar y desarrollar eficientemente el territorio en esta área específica. Los municipios de Sexta Categoría son aquellos de menor tamaño y población en la jerarquía administrativa del Departamento de Nariño. La subregión Centro incluye varios de estos municipios, que comparten características geográficas y socioeconómicas.

Por otro lado, la Gestión Territorial en estos municipios se enfoca en aspectos como la planificación del desarrollo urbano y rural, el ordenamiento territorial, la planificación institucional y territorial, entre otros.

Uno de los principales objetivos de la Gestión Territorial es promover un desarrollo equitativo y sostenible, que tenga en cuenta las necesidades de la población local y el potencial del territorio. Para lograrlo, se suelen elaborar planes y programas que orientan las acciones a seguir y se involucra a la comunidad en la toma de decisiones, los procesos y estrategias implementadas pueden organizar y gestionar el desarrollo del territorio, así como para fortalecer las instituciones locales encargadas de llevar a cabo dicha planificación. Así mismo, la planificación institucional busca fortalecer las capacidades de las instituciones locales para llevar a cabo eficientemente la gestión territorial. Esto implica la creación de estructuras organizativas adecuadas, la reserva de recursos humanos y financieros, la promoción de la participación ciudadana y la coordinación con entidades gubernamentales.

En síntesis, la planificación territorial e institucional en la subregión Centro del Departamento de Nariño se enfoca en organizar y gestionar de manera efectiva el desarrollo del territorio, a través de la definición de políticas, la elaboración de planes y programas, y el fortalecimiento de las

instituciones locales. El objetivo es promover un desarrollo equilibrado, sostenible y participativo en la subregión.

Palabras Claves: Subregión Centro, territorio, planificación, ordenamiento, estructuras organizativas

INTRODUCCION

La gestión territorial en los municipios de sexta categoría en el departamento de Nariño es un tema de gran importancia y relevancia en el contexto local y regional. La gestión territorial se refiere a la planificación, organización, gestión y control de los recursos y el uso del territorio en una región determinada.

En el caso de los municipios de sexta categoría en el departamento de Nariño, se trata de localidades pequeñas y medianas que enfrentan desafíos únicos en términos de la gestión territorial. Estos municipios a menudo tienen limitaciones en términos de recursos humanos, financieros y técnicos, lo que puede hacer que la gestión territorial sea aún más difícil.

Sin embargo, la gestión territorial adecuada es esencial para el desarrollo sostenible de estos municipios. Una gestión territorial eficaz puede ayudar a abordar como la pobreza, la falta de empleo, la degradación ambiental y la falta de acceso a problemas básicos como la salud y la educación.

En este sentido, es fundamental que los municipios de sexta categoría en el departamento de Nariño desarrollen y apliquen planes de ordenamiento territorial y políticas públicas que permitan una gestión adecuada del territorio y la promoción de un desarrollo sostenible en sus comunidades. Esto puede incluir la promoción de la participación ciudadana en la toma de decisiones, la identificación y promoción de proyectos productivos sostenibles y el fortalecimiento de las capacidades institucionales y de gestión.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción

La división política administrativa de Colombia, divide al país para fines administrativos en departamentos, distritos, municipios y territorios indígenas. Los municipios de Colombia corresponden al segundo nivel de división administrativa en Colombia, al igual que los Distritos, que se encuentran sujetos a un régimen especial, en virtud del cual sus órganos y autoridades gozan de facultades especiales diferentes a las contempladas dentro del régimen ordinario aplicable a los demás municipios del país. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), actualmente hay 32 departamentos y 1.102 municipios, 11 Distritos, 18 Áreas No Municipalizadas (ANM) y la Isla de San Andrés. (CEPAL, 2023).

La alta incidencia de tensiones territoriales en la subregión centro del departamento de Nariño puede estar relacionada en gran medida con la baja capacidad administrativa de las autoridades locales y regionales encargados de manejar y regular las situaciones socialmente problemáticas que se expresan en algunas causas determinantes.

En primer lugar, una baja capacidad administrativa puede llevar a una deficiente claridad y transparencia en los procesos de planificación, ejecución, monitoreo, seguimiento y control en la adquisición y gestión de recursos, lo que puede generar desigualdades en el acceso a los mismos entre diferentes comunidades y grupos de interés y de valor en la producción de bienes y servicios importantes de la institucionalidad pública. Esta situación puede generar tensiones entre las comunidades que sienten que están siendo discriminadas al excluidas de los procesos de toma de decisiones y gestión de los recursos por las entidades territoriales.

Igualmente, en segundo lugar, las insuficientes capacidades técnica, tecnológica en el saber administrativo público puede llevar a la débil claridad en la delimitación de funciones y competencias asignadas a las administraciones locales para la gestión de los territorios y sus

recursos, lo que puede generar conflictos y disputas territoriales entre las comunidades y la institucionalidad pública. Un buen ejemplo, puede ser las continuas controversias en torno a la propiedad de tierras, el manejo y aprovechamiento de los recursos hídricos, la explotación de minerales, entre otros, que pueden generar tensiones entre las comunidades que reclaman derechos sobre los mismos ante la división político administrativa establecida en la normatividad.

En tercer lugar, la deficiente capacidad administrativa genera una baja eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión y resolución de conflictos, lo cual produce tensiones y disputas territoriales que han persistido en el tiempo debido fundamentalmente por las incipientes, habilidades y destrezas de los responsables en la planificación territorial puesto que no aplican los instrumentos y herramientas que permitan conducir a un dialogo y cooperación de saberes que permita abordar de manera pertinente y eficaz las diferencias entre las partes a pesar de que existen espacios comunes donde se pueden consolidar esquemas asociativos de cooperación entre las entidades territoriales buscando proveer un menor bienestar y calidad de vida en la población.

En síntesis, la debilidad en el manejo de competencias comunicativas y argumentativas desde el saber técnico-científico de la administración pública territorial acompañadas de la debilidad técnica en la identificación de las situación socialmente problemáticas que generan resistencias, temores, pensiones y disputas territoriales en la subregión centro del departamento de Nariño, por consiguiente este trabajo de investigación pretende aportar algunos parámetros y criterios que le permitan la construcción de un esquema asociativo territorial donde prime la solidaridad y el trabajo colaborativo entre las instituciones públicas y privadas garantes de los bienes y servicios a cargo de las administraciones publicas locales.

1.2. Formulación

En esta perspectiva, la intención de ordenar el territorio en categorías de municipios, según la Carta Política, implica diversificar competencias, recursos y modelos de gobierno. Sin embargo, esta disposición nunca ha sido cabalmente desarrollada, y por el contrario hay un escenario en el que reina la uniformidad e igualdad del régimen municipal, que lo único que logra es profundizar las desigualdades estructurales de los municipios. Así las cosas, se entiende que además de insuficiente, la legislación sobre categorías de municipios viene siendo errática. (Deluquez Medina & Perea Gomez, 2020). En la gestión institucional, comprende el conjunto de estrategias y acciones a desarrollar, con el fin de adecuar la estructura institucional municipal y mejorar su capacidad de gestión, que encaminen sus esfuerzos a la articulación y promoción de procesos de desarrollo del E.O.T. En el marco del proceso de Gestión Institucional del E.O.T. se plantean la siguiente estrategia: Modernización Institucional. Está orientado a fortalecer la estructura administrativa, técnica, fiscal y financiera, para orientar y coordinar las acciones del Esquema de Ordenamiento Territorial e implementar los proyectos estratégicos del modelo territorial (EOT, 2012-2027).

La presente monografía abordará la situación socialmente problemática relacionada con el funcionamiento y racionalidad de las administraciones públicas de los municipios de sexta categoría localizados en la subregión centro del departamento de Nariño, en la cual prima una insuficiente y deficiente capacidad técnica en el saber administrativo público, lo cual deteriora el desempeño institucional debido fundamentalmente por las bajas competencias laborales de los servidores públicos, la alta rotación de funcionarios contratistas lo cual genera una baja capacidad en la gestión pública y su cadena de valor en tal sentido surge una pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores que inciden en el bajo desempeño y capacidad técnica

operativa de los municipios de sexta categoría en la subregión centro del departamento de Nariño?

1.3. Sistematización del problema

- ¿Cuál es la estructura orgánica funcional y operativa de los municipios de sexta categoría para la gestión del territorio?
- ¿Cuál es la capacidad de gestión territorial en los municipios de la subregión centro?
- ¿Cuáles son las estrategias de fortalecimiento institucional adecuadas para mejorar la gestión pública territorial en los municipios de la subregión centro?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Fortalecer la planificación institucional y territorial de los municipios de sexta categoría de la subregión centro del departamento de Nariño, para mejorar la gestión pública y promover el desarrollo sostenible.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la estructura orgánica funcional y operativa de los municipios de sexta categoría de la subregión centro para la gestión del territorio.
- Determinar la capacidad de gestión territorial en los municipios de la subregión centro
- Plantear estrategias de fortalecimiento institucional para mejorar la gestión pública territorial para los municipios de la subregión centro.

3. Justificación

En formación de servidores públicos la ESAP tiene como objetivo formar profesionales capacitados para desempeñarse en cargos de la administración pública. El estudio de la arquitectura institucional de los municipios de sexta categoría de Nariño permite a los estudiantes de la ESAP comprender las estructuras, funciones y procesos de gobierno local en dichos municipios. Esto les proporciona conocimientos y herramientas para desempeñarse de manera efectiva en puestos de liderazgo y gestión pública en el ámbito municipal, al analizar la arquitectura institucional de los municipios de sexta categoría, la ESAP puede evaluar la eficiencia y eficacia de las estructuras organizativas y procesos administrativos. Esto implica identificar fortalezas y debilidades en la prestación de servicios públicos, la toma de decisiones, la asignación de recursos, entre otros aspectos clave. Con base en los logros obtenidos, la ESAP puede proponer estrategias de mejora para fortalecer la arquitectura institucional de los municipios. Esto puede incluir recomendaciones para optimizar la estructura organizativa, actualizar los marcos normativos, mejorar la coordinación entre entidades, implementar sistemas de control interno, entre otras acciones necesarias para garantizar una gestión pública eficiente y transparente.

Como administrador público territorial, puede desempeñar un papel clave en la coordinación y el apoyo a los municipios de sexta categoría, se puede ayudar a establecer canales de comunicación efectivos entre los municipios y las instancias superiores del gobierno, así como brindar asistencia técnica y capacitación para fortalecer sus capacidades administrativas y de gestión, esto implica proporcionar orientación y apoyo en áreas como planificación estratégica, gestión financiera, desarrollo económico local, infraestructura y servicios básicos. Al

compartir experiencia y conocimientos, se puede contribuir a los municipios a mejorar su capacidad para abordar las problemáticas y fortalecer su desempeño.

La planificación territorial e institucional adecuada garantiza que todas las partes involucradas, tanto los municipios como las comunidades locales, trabajen en armonía hacia un objetivo común. Esto evita conflictos y tensiones que podrían surgir debido a enfoques descoordinados o contradictorios en el desarrollo de los territorios. Al tener un marco claro y coordinado, se fomenta una cooperación más efectiva y se evitan malentendidos. Los problemas de planificación territorial e institucional mal gestionados pueden generar tensiones y conflictos en la comunidad. Por ejemplo, la falta de claridad en los límites territoriales, la competencia por recursos escasos o la falta de coordinación en la prestación de servicios pueden generar disputas entre municipios. Resolver estos problemas ayuda a prevenir conflictos y promover la cooperación entre los actores locales, fomentando un clima de paz y estabilidad en la subregión. La planificación territorial adecuada es fundamental para garantizar un desarrollo ordenado y sostenible en la subregión centro. Al abordar los problemas de planificación, como los escasos de uso eficiente del suelo, la falla descontrolada de construcciones o la falta de infraestructuras adecuadas, se pueden evitar conflictos entre los diferentes actores y se puede promover un desarrollo equilibrado y mejorar para toda la comunidad.

4. Estado del Arte

En el artículo “Población, territorio y gestión para un desarrollo local sustentable” de los autores Roberto de Armas Urquiza, Noris Tamayo Pineda y Manuel Santos Rodríguez hacen referencia que la Administración Pública cubana está inmersa en un proceso de perfeccionamiento donde necesariamente los territorios y en especial los municipios están llamados a jugar un papel esencial dado que son la estructura de poder más cercana a los

ciudadanos y donde tiene su mayor expresión la democracia socialista. Si aspiramos a que los municipios sean prósperos y sustentables se requiere una mejora continua de los procesos que lleva a cabo la organización y por lo tanto una gestión municipal que propicie alcanzar niveles de calidad satisfactorios. Para ello es necesario disponer de indicadores que posibiliten medir realidades y trazar metas alcanzables que propicien el avance y el desarrollo de cada territorio tomando en cuenta sus tendencias demográficas y sus condiciones medioambientales. El presente trabajo propone un sistema de indicadores de calidad para evaluar la gestión municipal con el objetivo de establecer planes para la mejora continua y el control de los procesos internos de la organización que conducen a bienes y servicios que garanticen la satisfacción de los ciudadanos. Se presenta una primera validación de la propuesta a partir del trabajo realizado por directivos de siete municipios de la capital. Todo esto permitirá ir elevando paulatinamente la cultura por la calidad que conduzca hacia un desarrollo sostenible con la consecuente mejora de las condiciones de vida de la población y la protección del medioambiente. (de Armas Urquiza, Tamayo Pineda, & Santos Rodríguez, 2017).

En el artículo “Reformas Administrativas Y Sus Marcos Cognitivos: Entre el Burocratismo, el Postburocratismo, la responsabilización o la Hibridez” escrito por Carlos Gómez referencia que los actuales procesos de reformas administrativas del Estado en América Latina adquirieron un lugar central en las diferentes esferas políticas, económicas, administrativas y desde luego académicas con la ya famosa vuelta al Estado propuesta por autores centrales de la Ciencia Política y la Administración Pública. En términos generales en los países de la región se han implementado tres tipos o modelos particulares de políticas de reformas administrativas. A saber: Weberianas, Gerenciales y de responsabilización. Estos modelos de reformas respondieron a ciertos diagnósticos, metas y medidas administrativas

específicas. Respondieron en últimas a marcos cognitivos diferenciados y contrapuestos que han orientaron la puesta en marcha de estas políticas en la región durante las últimas dos décadas. La tensión o enfrentamiento particular entre estos marcos cognitivos en lugar de una imposición de un marco sobre otro a traído como resultado una suerte de hibridez en la estructura cognitiva que orienta los actuales procesos de reforma administrativa del Estado. Bajo este contexto el presente artículo evidencia no sólo el enfrentamiento o tensión teórica entre estas grandes corrientes o marcos cognitivos del management público, sino la hibridez existente detrás del fenómeno burocrático. (Gómez Cárdenas, 2011).

Jaime Vidal Perdomo referencia en su artículo “Reforma administrativa de 1968: antecedentes, teoría de la organización y funcionamiento, sus principales consecuencias” que el estudio de la administración pública en Colombia y la incidencia que pueda tener en el funcionamiento del Estado depende, en buena parte, de las reformas que se hicieron en la segunda mitad del siglo XX y cuyo efecto aún se prolonga. El período así designado, debe partir de reformas que se hicieron al comienzo de ese trecho para una actualización de la administración central y la puesta en marcha de mecanismos de planeación económica, presupuesto, gestión pública, procedimientos de la actividad administrativa y reorganización de las estructuras gubernamentales, así como de procesos específicos que, enmarcados bien por la expedición de normas constitucionales y normas legales permiten un estudio por ciclos históricos y muestran la evolución en la materia hasta la legislación que se ha dictado al comienzo de este siglo y sobre la cual reposa la estructura y el funcionamiento administrativos del aparato gubernamental colombiano.

En el documento realizado por Carlos Andrés Parra Osorio permite ver una perspectiva en donde los municipios colombianos son la base de la división político administrativa del

Estado. El conjunto de cada uno de ellos forma a los departamentos y estos al Estado mismo. De acuerdo al último informe de la Contaduría General de la República, el 88 % de los municipios colombianos son básicos o de sexta categoría, es decir; con grandes problemas para desarrollarse. La causa principal del subdesarrollo de los municipios no solo puede estudiarse o comprenderse desde las teorías económicas ,debido a que existe una causa importante para que se genere dicho fenómeno, y es la precaria regulación de su función pública y el desconocimiento material de los sistemas de carrera administrativa, donde se privilegia el ingreso a la administración por favores políticos y no por mérito, lo que genera como consecuencia, falta de preparación de los empleados o contratistas para la ejecución de las importantes funciones asignadas por la Constitución y la Ley a los entes municipales. (Parra Osorio , 2022).

5. Marco Referencial

5.1.Marco Teórico

La Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial (1454 de 2011), LOOT, establece que “La finalidad del ordenamiento territorial es promover el aumento de la capacidad de descentralización, planeación, gestión y administración de sus propios intereses para las entidades e instancias de integración territorial, fomentar el traslado de competencias y poder de decisión de los órganos centrales o descentralizados de gobierno en el orden nacional hacia el nivel territorial pertinente, con la correspondiente asignación de recursos”. La asignación de competencias a la Nación, Departamentos, Distritos, Municipios y Áreas metropolitanas en materia de ordenamiento territorial es uno de los ejes centrales de la Ley. En esta vía, la LOOT promueve un mayor rol del nivel intermedio al adoptar dos instrumentos de escala departamental: las directrices de ordenamiento territorial y el Plan de Ordenamiento

Departamental (POD) que ya se ha mencionado anteriormente. Además, se establece en esta la Ley la necesidad de formular la Política General de Ordenamiento Territorial (PGOT) a nivel nacional, la cual en la actualidad se encuentra en proceso de elaboración. Igualmente, entre los puntos centrales que establece la LOOT se encuentra la consolidación de esquemas asociativos entre entidades para prestar de forma conjunta servicios públicos, funciones administrativas propias o asignadas al ente territorial por el nivel nacional, ejecutar obras de interés común o cumplir funciones de planificación, así como para procurar el desarrollo integral de sus territorios (artículos 11 y 12) (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo, 2011).

En los municipios de sexta categoría de la subregión centro, uno de ellos como el municipio de Chachagui cuenta con estructura de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, adoptado por el Decreto 943 de 2014. Teniendo en cuenta los requerimientos y funciones designadas del Control Interno Institucional como óptimo elemento para el Desarrollo de cada área o dependencia institucional perteneciente a la Alcaldía Municipal de Chachagui – Nariño, para la realización del mismo se utilizó el diagnóstico del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano. (Municipio de Chachagui, 2018). En la actualidad, el Modelo Estándar de Control Interno se concibe el concepto de control interno como un sistema de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los funcionarios de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades buscando garantizar el cumplimiento de los fines institucionales y la contribución de estos a los objetivos del estado, pero si bien esta actualización aún está en construcción desde el año 2018 y aun no se visualiza un informe actualizado.

Municipio: De acuerdo con el Artículo 311 de la actual Constitución Política de Colombia y la Ley 136 de junio 2 de 1994, es la entidad territorial fundamental de la división político-administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa dentro de los límites que le señalen la Constitución y las leyes de la República. Sus objetivos son la eficiente prestación de los servicios públicos a su cargo, la construcción de las obras que demande el progreso local, la ordenación de su territorio, la promoción de la participación comunitaria en la gestión de sus intereses y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes. (DANE, 2000).

Cabecera Municipal (CM): es el área geográfica que está definida por un perímetro urbano, cuyos límites se establecen por acuerdos del Concejo Municipal. Corresponde al lugar en donde se ubica la sede administrativa de un municipio. (DANE, 2000).

Corregimiento municipal (C) : es una división del área rural del municipio, la cual incluye un núcleo de población, considerada en los Planes de Ordenamiento Territorial, P.O.T. El artículo 117 de la ley 136 de 1.994 faculta al concejo municipal para que mediante acuerdos establezca esta división, con el propósito de mejorar la prestación de los servicios y asegurar la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos de carácter local. (DANE, 2000)

Corregimiento Departamental (CD): es una división del departamento, al tenor del Decreto 2274 del 4 de octubre de 1991, la cual incluye un núcleo de población. Según esta misma disposición, los ahora corregimientos departamentales no forman parte de un determinado municipio. (DANE, 2000).

Departamento: De acuerdo con el Artículo 298 de la actual Constitución Política de Colombia, es una entidad territorial que goza de autonomía para la administración de los asuntos seccionales y la planificación y promoción del desarrollo económico y social dentro de su territorio en los términos establecidos por la Constitución y las leyes. Los departamentos ejercen

funciones administrativas, de coordinación, de complementariedad de la acción municipal, de intermediación entre la Nación y los municipios y de prestación de los servicios que determinen la Constitución y las leyes. Entidad territorial: de acuerdo con los artículos 286 y 287 de la actual Constitución Política de Colombia, se da este calificativo a los departamentos, los distritos, los municipios y los territorios indígenas; gozan de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la Constitución y de la ley. (DANE, 2000).

Orden público: Se define como “la reunión de los valores necesarios para que sean posibles la convivencia social y la vigencia de los derechos constitucionales, al amparo del principio de dignidad humana: la seguridad pública, la tranquilidad pública y la sanidad medioambiental” (S. C-204/19). (Mininterior, 2020).

Ordenamiento Territorial: Es el conjunto de acciones transversales del Estado que tienen como cometido implementar una ocupación ordenada y un uso sostenible del territorio. (Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, 2013).

Plan de Ordenamiento Territorial: Es un instrumento técnico y normativo de planeación y gestión del territorio; conformado por un conjunto de acciones y políticas, administrativas y de planeación física, que orientan el desarrollo del territorio municipal en el corto, mediano y largo plazo, regulando la utilización, ocupación y transformación del espacio físico urbano y rural. (Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, 2023).

Esquemas Asociativos Territoriales que existen en Colombia:

- Áreas Metropolitanas.
- Provincias Administrativas y de Planificación – PAP
- Regiones Administrativas y de Planeación – RAP.
- Regiones de Planeación y Gestión – RPG.

- Asociaciones de Municipios.
- Asociación de Áreas Metropolitanas.
- Asociaciones de Distritos Especiales.
- Asociaciones de Departamentos

Los Esquemas Asociativos Territoriales representan y contienen un enorme potencial para la gobernanza multinivel en Colombia. Es claro que los EAT planteados en la LOOT constituyen una serie de posibilidades para conformar alianzas estratégicas entre entidades territoriales y de estas con las nacionales, para alcanzar grandes objetivos comunes mediante acciones conjuntas. La aplicación de modelos de integración regional en ambientes de cooperación, permiten impulsar y poner en marcha proyectos regionales con grandes beneficios sociales que permiten optimización de recursos y reducción de riesgos. Todo esto, termina propiciando transformaciones positivas para la productividad y competitividad nacional, regional y local; a la vez que armonizan la gestión nacional con el fortalecimiento de la institucionalidad local y regional (art. 1, CPC/91). (Prieto Soto, 2023).

La RAP (Región Administrativa y de Planificación) es una especie de liga o alianza establecida entre departamentos para conseguir objetivos de desarrollo común: explotar racionalmente sus recursos naturales compartidos (por ejemplo, convertir en ecoparque la zona del Volcán Nevado del Ruiz), generar proyectos de desarrollo en áreas específicas y establecer, entre otras muchas opciones, negocios a partir de la construcción de infraestructura en común. (Federación Nacional de Departamentos, 2023).

Las PAP (Provincias Administrativas y de Planificación) Son esquemas asociativos territoriales integrados por dos o más municipios geográficamente contiguos de un mismo departamento, creadas mediante Ordenanza Departamental para la definición de políticas y

modos de gestión regional y subregional o también la Provincia Administrativa y de Planificación es un esquema asociativo territorial compuesto por dos o más municipios geográficamente contiguos de un mismo departamento mediante ordenanza para la definición de políticas y modos de gestión regional y subregional con el propósito de organizar conjuntamente la prestación de servicios públicos, la ejecución de obras de ámbito regional y la ejecución de proyectos de desarrollo integral, así como la gestión ambiental.. (Gobernacion Cundinamarca, 2023).

5.2.Marco Contextual

Subregiones es el nombre con el cual se conoce a las subdivisiones territoriales que conforman el departamento colombiano de Nariño. En total son trece subregiones que no son relevantes en términos de gobierno, y que fueron creadas para facilitar la administración del departamento, en las que se agrupan los 64 municipios que lo conforman. Tangua se encuentra incluida en la sub región Centro junto con los municipios de Pasto, Chachagüí, La Florida, Nariño, Yacuanquer, posee una extensión de 1.878 kilómetros cuadrados aproximadamente, que equivalen al 5.40% del área total del Departamento. Su población es de 466.331 habitantes que corresponden al 28.09% del total del Departamento; de los cuales 360.966 están ubicados en el sector urbano y 105.365 en el sector rural. El 48.0% son hombres y el 52.0% mujeres. Etnográficamente está compuesto por 2.924 indígenas y 6.300 afrocolombianos. Las actividades económicas más importantes de esta subregión están basadas en el sector agropecuario destacándose los cultivos de papa, maíz, frijol, hortalizas; igualmente es significativa la explotación de ganado bovino, porcino, equino y especies menores. También cabe resaltar la actividad comercial y artesanal. En el sector educativo para el año 2011 la subregión del Centro. Presenta una cobertura neta en el nivel preescolar de 49%, en primaria 77%, en secundaria 56%

y en media 31%. El porcentaje de analfabetismo es de 9.02%. La cobertura de aseguramiento en Régimen Subsidiado de Salud es de 94%; la razón de mortalidad materna por cien mil nacidos vivos es de 95.81, la tasa de mortalidad infantil por 1.000 nacidos vivos para el año 2011 es de 45%; mientras que la del departamento es de 40.56% y el porcentaje de embarazos en adolescentes es de 24%. En servicios públicos, la cobertura de acueducto en el sector rural es de 90% y en el urbano de 100% y de alcantarillado en el sector rural es de 34% y en el urbano de 99%. El Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas NBI es de 20% y el Índice de Calidad de Vida ICV es de 82%. Para el 2011 la población en situación de desplazamiento por municipios receptores fue de 40.324 personas y por municipios expulsores de 6.141. En este mismo año se presentaron 121 homicidios. (Gobernacion de Nariño, 2012).

Figura 1

Nariño y 13 Subregiones



Nota. Subregiones de Nariño (Google, 2023)

Municipio de Tangua

Demográficamente, según la proyección del Censo DANE, el municipio de Tangua concentra su población en la parte rural del municipio de forma dispersa, es así que 7.585 habitantes viven en el sector rural correspondiente al 73.42%, marcando una brecha importante en la temática productiva, agrícola y pecuaria.

Límites del municipio:

Norte: Municipios de Yacuanquer, Consacá y Pasto

Oriente: Municipio de Pasto

Sur: Municipio de Fúnes

Occidente: Municipios de Fúnes y Yacuanquer

Extensión total: :239 Km²

Extensión área urbana: 30 Hectáreas

Extensión área rural:

Altitud de la cabecera municipal (metros sobre el nivel del mar): ALTURA SOBRE EL NIVEL DEL MAR:2.400 m.

Temperatura media: TEMPERATURA MEDIA:4°C°

“construir sobre lo construido”, manteniendo, implementando y mejorando las buenas prácticas administrativas, y de la mano siempre de la participación comunitaria. En consecuencia, el presente Plan de Desarrollo 2020 – 2023 “PARA VOLVER A CREER EN TANGUA CON DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL”, se ha formulado con la participación de todos los sectores del municipio, recorriendo los corregimientos y el sector urbano, por sus vías y caminos, escuchando los planteamientos y reconociendo las fortalezas de cada territorio. Además, siguiendo las orientaciones técnicas y metodológicas de las diferentes instituciones del nivel nacional, departamental y municipal, con la asesoría del Departamento Nacional de Planeación, la Gobernación de Nariño y por supuesto con el trabajo de todos los funcionarios de la administración municipal. (Alcaldía Tangua, 2020-2023)

Aspectos Espaciales Del Municipio:

Tangua, región de grandes principios, éticos y morales, de gente joven, amable, soñadora y trabajadora, rodeada de grandes montañas, localizada a 28 km, al sur occidente de la capital del departamento de Nariño, cuenta con un área de 239 km². Desde su fundación hasta 1864, fue un Corregimiento del Municipio de Yacuanquer, cuando por ordenanza 103 de 1864 emanada por la Asamblea del Cauca, se establece como nuevo municipio de Colombia. Sobre el nombre del Municipio de Tangua existen diferentes versiones entre las que se mencionan: Según la tradición histórica, su nombre se debe a una primitiva voz incaica Tangua, que la tomó de una tribu cuyo cacique se llamó Tagua y que por el río Guamuez, entró a esta región por el oriente. Debe su origen a las palabras Tanta Agua, que mediante la figura de contracción quedó en definitiva Tangua. Se deriva de Tagua, producto de las regiones orientales, denominado el marfil vegetal de las selvas amazónicas, derivada del quechua "Tawna" que significa bastón para andar, lugar donde la gente anda con bordón.

El municipio de Tangua limita con otros municipios de Nariño, en la siguiente forma: Al Norte: Municipio de Consacá Al Oriente: Municipio de Pasto Al Sur: Municipio de Funes Al Occidente: Municipio de Yacuanquer Sus coordenadas son: 1° 05' 50" de Latitud Norte y a 77° 23' 53" de longitud Oeste de Greenwich. Fig. 2. Ubicación Geográfica de Tangua en Nariño (Alcaldía Tangua, 2020-2023).

Estructura Orgánica y funcional:

En el decreto No.133 del 29 de diciembre de 2019. La Alcaldía Municipal de Tangua - Nariño adopto el manual de funciones y competencias laborales el cual hasta la fecha no se han realizado los ajustes a que hace referencia el decreto 815 de 2018 y 989 de junio 9 de 2020. (Alcaldía Municipal de Tangua, 2020).

El municipio tiene el siguiente organigrama:

Figura 3

Organigrama Tangua



Nota. Organigrama Tangua (Alcaldía Tangua, 218)

Municipio de Yacuanquer

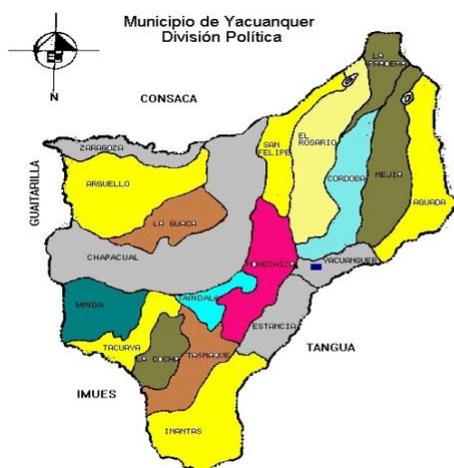
Localizado en el departamento de Nariño, Yacuanquer es un municipio cuya superficie, población, altitud y otra información importante se proporciona a continuación.

Para todos sus procedimientos administrativos, puede dirigirse a la alcaldía municipal de Yacuanquer en la dirección y horarios indicados en esta página, o contactar al ayuntamiento por teléfono o por correo electrónico según su preferencia y datos disponibles.

El Municipio de Yacuanquer tiene una extensión territorial de 111 kilómetros cuadrados; se encuentra ubicado a una altura de 2.670 metros sobre el nivel del mar, siendo uno de los municipios más quebrados del departamento; por estar situado en la cordillera central, está La ecología se caracteriza por ecosistemas que van desde el páramo hasta las asociaciones y formaciones bióticas propias de los valles interandinos cálidos y semicálidos, comprendidos estos en el nicho de la cuenca del río Guaitara. rodeado por numerosas lomas y cerros entre los cuales se destacan: Cerro de la Guaca, Cerro de Tacuaya, El Morro y La Loma de la Vagabunda. (Colombia Turismo, 2023).

Figura 4

Municipio de Yacuanquer



Nota. Municipio Yacuanquer (Municipio Yacuanquer, 2010).

Estructura Orgánica y funcional:

La Alcaldía Municipal de Yacuanquer cuenta con la implementación de todas las dimensiones contempladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG , y con una adecuada articulación entre el Sistema de Gestión y el Modelo Estándar de Control Interno MECI, que tiene sus 5 componentes operando efectivamente y contribuyendo a garantizar razonablemente el logro de las metas institucionales definidas por la entidad y trazadas en su Plan de Desarrollo, aunque en papel se encuentra establecido aún no se han ejecutado algunos lineamientos y la información se encuentra desactualizada. (Alcaldía Municipal Yacuanquer, 2022).

El municipio tiene el siguiente organigrama:

Figura 5

Organigrama Yacuanquer



Nota. Organigrama Yacuanquer (Alcaldía Yacuanquer, 2021)

Municipio de Chachagui

El Municipio de Chachagüí se encuentra ubicado hacia la zona centro del Departamento Nariño, sur occidente de Colombia. Su posición geográfica es de 1°21'36.72" Norte y 77°17'03.01" Oeste, La cabecera está situada a una distancia de 28 kilómetros de la ciudad de San Juan de Pasto, sus límites geográficos y políticos se encuentran circunscritos al Sur: Con el municipio de Pasto; al Norte: Con los municipios de San Lorenzo y Taminango; al Occidente: Con los municipios de Florida y El Tambo y al Oriente: Con el municipio de Buesaco.

Chachagüí cuenta con una extensión de 152 km²; su temperatura es de 18 a 26 grados centígrados en promedio (Estación 5204502 Aeropuerto Antonio Nariño).

Tomando como referencia el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 para este mismo año la población es de 12.419 habitantes, para el año 2020 de acuerdo al DANE en las proyecciones de población municipal se estima una población total de 15.303 habitantes. Aumentando en 2.884 personas, esto debido al incremento de la natalidad, como también a que el municipio es receptor de población víctima y es considerado como sitio turístico, donde se encuentran casas, fincas y viviendas de habitantes de la ciudad de Pasto y foráneos que se han radicado en el municipio. (Alcaldía Chachagui, 2022).

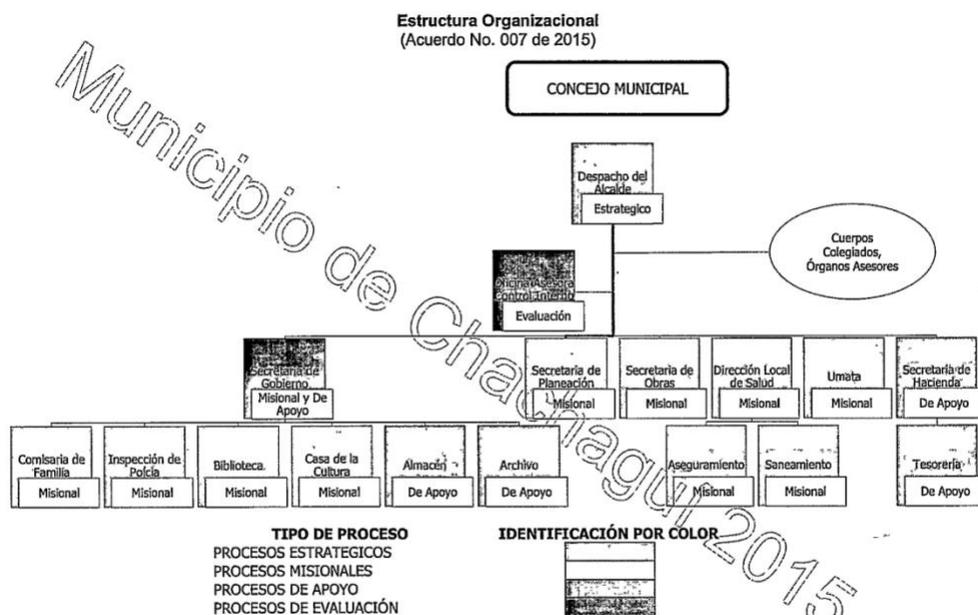
Figura 6*Municipio Chachagui*

Nota. Municipio Chachagui (Alcaldía Chachagui, 2012)

Estructura Orgánica y funcional:

En decreto Numero 103 del 30 de septiembre de 2015 se ajusta el Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de Alcaldía Municipal de Chachagui fijado por el Acuerdo No. 007 de marzo de 2015.

El municipio tiene el siguiente organigrama:

Figura 7*Organigrama Chachagui*

Alexander
Munoz Gómez

Nota. Organigrama Chachagui (Alcaldía Chachagui, 2017)

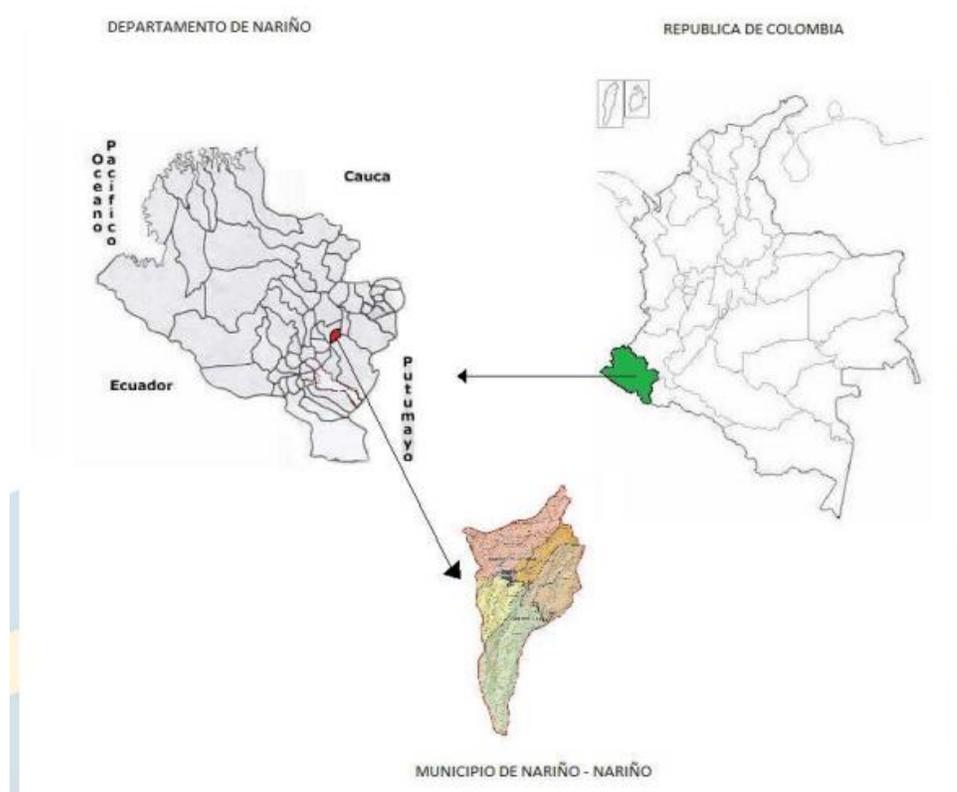
Municipio de Nariño

El municipio de Nariño se encuentra localizado geo referencialmente en las coordenadas $1^{\circ}17'20''N$ $77^{\circ}21'28''O$, en decimal 1.288889° , -77.357778° , ubicado en el departamento de Nariño. Se sitúa en el nordeste del nudo de los Pastos y forma parte de las estribaciones del volcán Galeras, cuenta con una superficie total de 25.740 km^2 y una altitud media de 2467 m s. n. m.

Límites. El municipio de Nariño, Nariño, según cartografía del Esquema de Ordenamiento Territorial limita con: • Norte: Municipio de Pasto (Corregimiento La Calera) • Oriente: Municipio de Pasto (Corregimiento de Genoy) • Sur: Municipio de Consacá, Municipio de Pasto (Volcán Galeras) • Occidente: Municipio de La Florida (Alcaldía Nariño, 2020-2023).

Figura 8

Municipio Nariño



Nota. Municipio de Nariño (Alcaldía Nariño, 2020)

Estructura Orgánica y funcional:

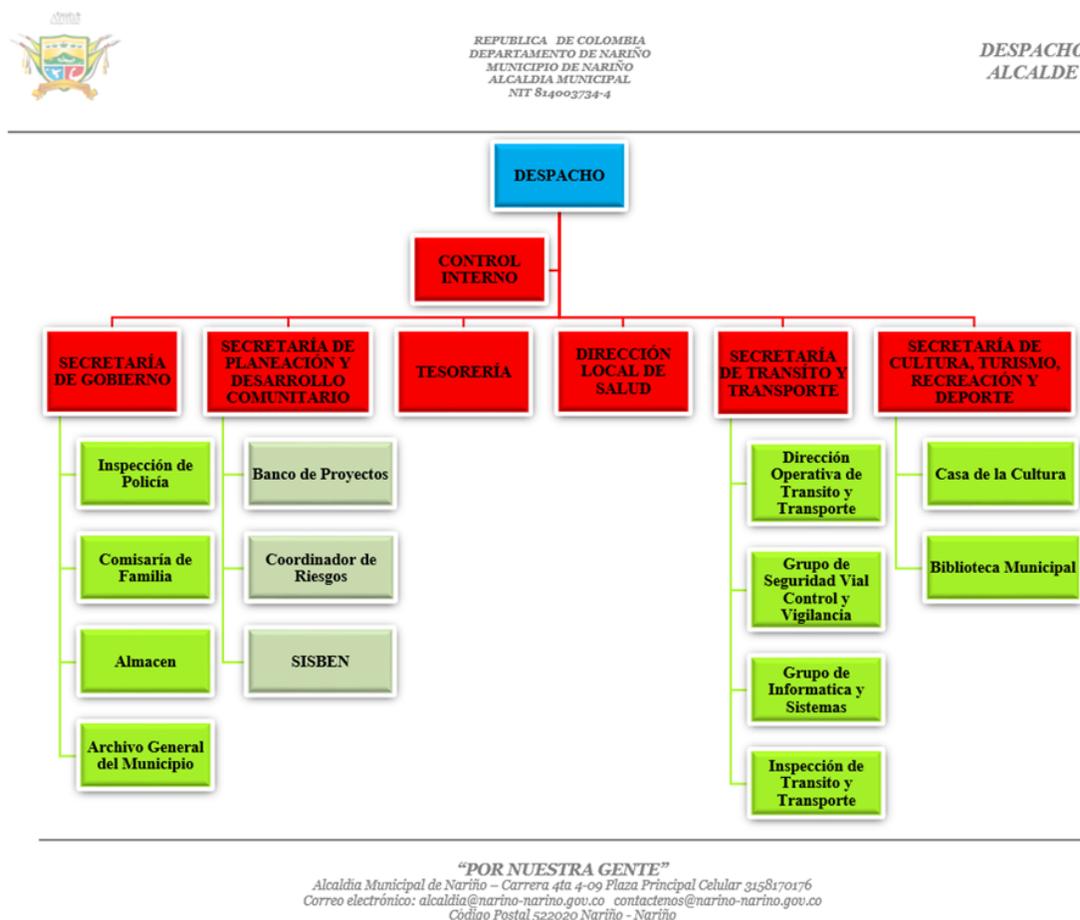
En el municipio de Nariño Mediante Decreto Número 184 Nueve (09) de junio de 2020, “Por medio del cual se ajusta el manual de funciones y competencias laborales para los empleos

de la planta de personal de la alcaldía del municipio de Nariño (N), (Alcaldía Municipal de Nariño, 2023), se cuenta Acuerdo No. 004(31 mayo de 2020), se establece la estructura orgánica y se actualizo el organigrama y organigrama por dependencias, en cuanto a la actualización del manual de funciones en el momento la entidad está a la espera de cualquier otra solicitud. Se hace énfasis en capacitación en código de integridad y sus 5 valores institucionales.

El municipio tiene el siguiente organigrama:

Figura 9

Organigrama Nariño



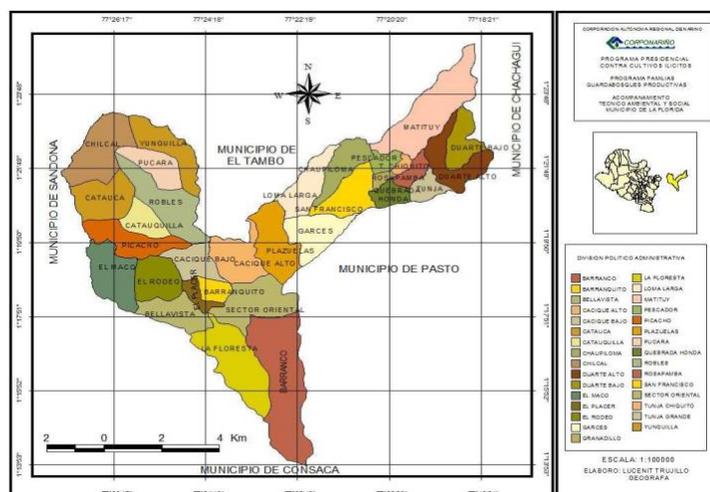
Nota. Organigrama Nariño (Alcaldía Nariño, 2023)

Municipio de la Florida

El municipio de La Florida se encuentra ubicado en la subregión central andina de Nariño, Comprende una extensión de terreno montañoso, con diferentes pisos térmicos, tiene una extensión de 139 Km², equivalente a 13.900 hectáreas; con una densidad de 145 habitantes por kilómetro cuadrado, está conformado por 36 veredas y 6 corregimientos. Limita al norte con el Municipio de El Tambo, al sur con Sandoná y Consacá, al occidente con Sandoná y al oriente con los municipios de Nariño, Pasto y Chachagüí. El total de la población Floriana según SISBEN es de 11.715 perteneciendo de estos al régimen subsidiado 90.1%(10.554), régimen contributivo 4.5%(529), de lo cual se puede concluir que 632 personas no se encuentran afiliadas a ningún régimen puesto que no residen en el Municipio, por lo tanto con población real el porcentaje de cobertura es de 100%. El porcentaje de distribución de la población afiliada al régimen subsidiado por EPS-S es del 60.6% para EMSSANAR, 33% COMFAMILIAR y 7% CAPRECOM.

Figura 10

Municipio La Florida

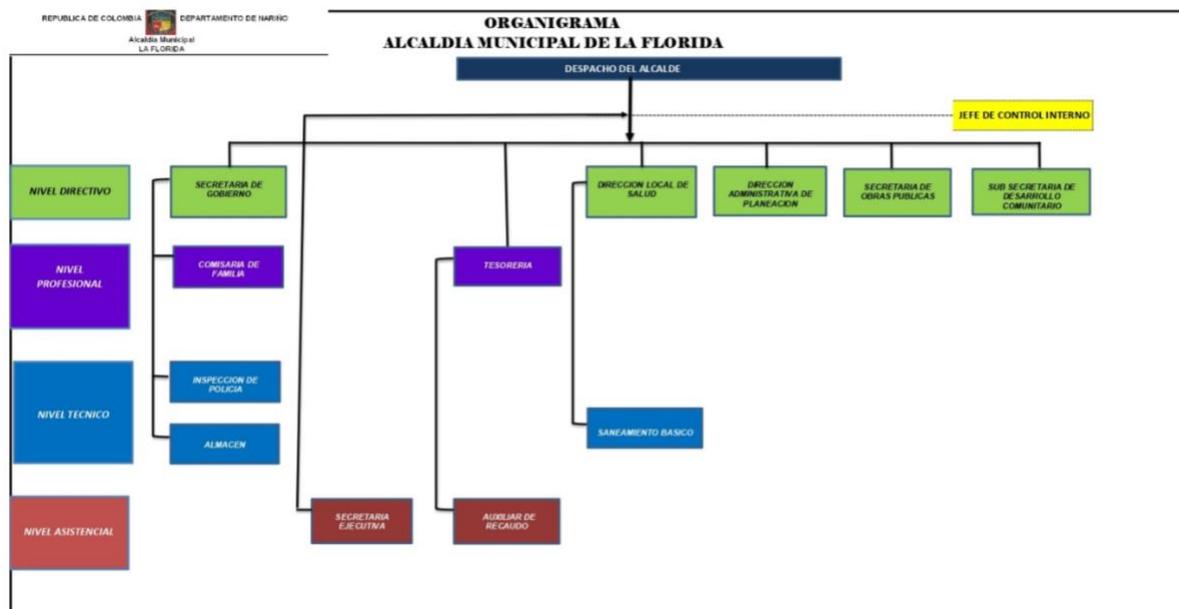


Nota. Municipio de la Florida (Alcaldía La Florida, 2017).

Estructura Orgánica y funcional:

En el municipio de La Florida en la entidad se tiene conformado un comité de gestión institucional en el cual está conformado por los jefes de dependencia donde se pone a consideración los diferentes temas en el cual la entidad debe fortalecer, asignando las diferentes responsabilidades y tomando las decisiones pertinentes para fortalecer en todas las falencias normativas. Por otro lado, se viene aportando al fortalecimiento institucional por cada una de las dimensiones en la aplicación de las políticas, por lo tanto, estas herramientas aportan a la gestión institucional que conllevan a cumplir los objetivos institucionales y se da cumplimiento a los lineamientos normativos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública ante el aplicativo FURAG. (Alcaldía Municipal La Florida, 2022).

El municipio tiene el siguiente organigrama:

Figura 11*Organigrama La Florida*

Nota. Organigrama Municipio de la Florida

Municipio de Pasto

Pasto es una ciudad del oeste de Colombia, conocido por su Carnaval de Negros y Blancos. El Museo del Carnaval alberga figuras gigantes usadas en los desfiles de celebración. El Templo de San Juan Bautista colonial y de influencia morisca se ubica junto a la Plaza Nariño central. El Museo del Oro del Banco de la República exhibe artefactos precolombinos preciosos. Al suroeste de Pasto, se encuentra el Santuario Las Lajas, una iglesia gótica construida en una quebrada. (Google, 2023)

Alcalde: Germán Chamorro de la Rosa

Elevación: 2.527 m

Código postal: 520001–520099

Población: 392.930 (2018)

Universidad: Universidad de Nariño

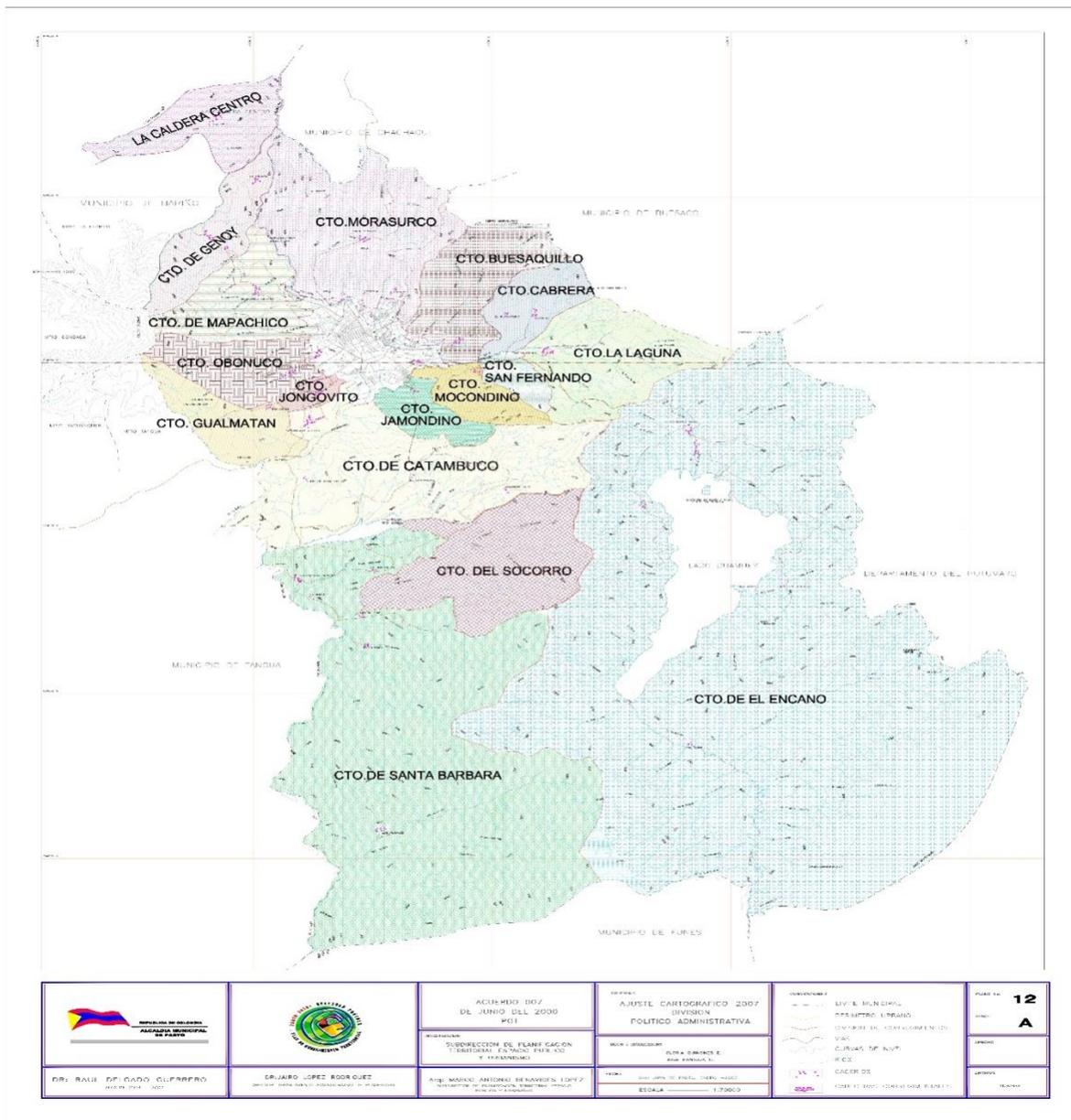
Cabecera municipal: San Juan de Pasto

Clima: Ecuatorial de montaña Csbi 14 °C (promedio)

El Municipio de Pasto, dada su ubicación geográfica posee una tectónica que se manifiesta en su actual actividad sísmica y volcánica, además de sus condiciones topográficas. Sumado a ello las condiciones climáticas han ocasionado incidentes como inundaciones, movimientos en masa, avenidas torrenciales, vendavales, sequías e incendios de cobertura vegetal. Sumado a esto, las problemáticas del crecimiento urbano desorganizado, además de asentamientos en zonas de antigua explotación minera. Estas situaciones sumadas a diferentes comportamientos antrópicos, hacen que el Municipio esté permanentemente expuesto a sufrir los diferentes efectos ocasionados por la ocurrencia de fenómenos naturales o generados por el hombre directa o indirectamente; que de acuerdo con su magnitud se convierten en situaciones de emergencia que deben ser atendidas oportuna y eficazmente.

Figura 12

Municipio de Pasto



Nota. Municipio de Pasto (Alcaldia Pasto, 2008)

Estructura Orgánica y funcional:

Acuerdo No.049 (3 de diciembre de 2021) por medio del cual se modifica el acuerdo 058 de 2018, por medio del cual se establece la estructura orgánica y administrativa de la personería de pasto (Alcaldía de Pasto , 2021).

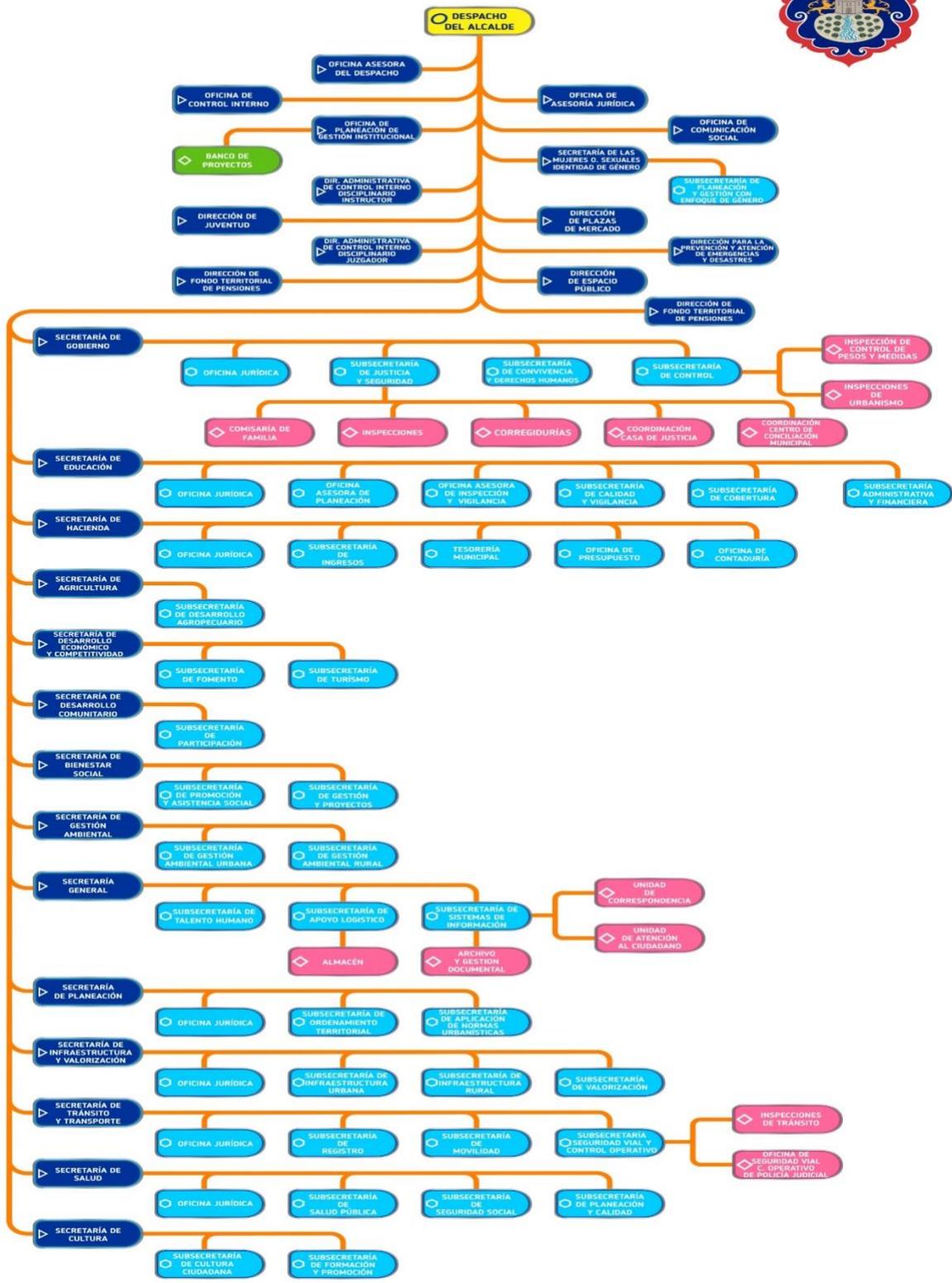
En virtud de la evaluación efectuada a través de los cinco componentes en los que se estructura el Modelo Estándar de Control Interno, se pudo establecer que la Alcaldía de Pasto cuenta con las líneas de defensa, pero se requiere fortalecer la definición de los roles y responsabilidades con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos, minimizar los riesgos tanto de gestión como de corrupción y avanzar en la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Alcaldía Municipal de Pasto, 2022).

El municipio tiene el siguiente organigrama:

Figura 13

Organigrama de Pasto

ORGANIGRAMA ALCALDIA DE PASTO



Nota. Organigrama Pasto (Alcaldía de Pasto, 2023)

5.3.Marco Legal

Constitución Política de Colombia establece la competencia de los municipios para el ordenamiento territorial Art 311 y 313.

Ley 388 de 1997 Obligatoriedad forma y contenido de los POT, PBOT y EOT.

Ley 1454 de 2011 Distribuye competencias en materia de ordenamiento territorial.

Ley 1551 de 2012 Establece que es función de los municipios formular y adoptar los planes de ordenamiento territorial.

Decreto 1077 de 2015 Reglamenta y completa a las disposiciones de la Ley 388 de 1997.

Acuerdo o decreto que adopta el POT Instrumento de planificación territorial del nivel Municipal.

6. Metodología

Esta investigación es de carácter interpretativo, teniendo en cuenta que este tipo de modelo tiene mayor énfasis en lo cualitativo y documental, haciendo el uso de las fuentes bibliográficas al respecto.

6.1.Tipo de estudio

Esta investigación es descriptiva porque está basada en una problemática con respecto a la gestión pública territorial de los municipios de sexta categoría en la subregión centro.

6.2. Fuentes y Técnicas

Tabla 1

Metodología y Actividades

Objetivos	Actividades	Insumos	Técnicas
Identificar la estructura orgánica funcional y operativa de los municipios de sexta categoría para la gestión del territorio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar las leyes y reglamentos que rigen la organización. 2. Revisar el funcionamiento de los municipios de sexta categoría, para entender las obligaciones y responsabilidades de las autoridades locales en materia de gestión territorial. 	Normas	Revisión documental
Determinar la capacidad de gestión territorial en los municipios de la subregión centro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un análisis de las competencias y responsabilidades de los municipios en materia de gestión territorial: Para determinar la capacidad de gestión territorial de los municipios de la subregión centro 2. Revisar la normativa y el marco legal que rige la gestión territorial en los municipios de la subregión centro, para entender las obligaciones y responsabilidades de las autoridades locales en esta materia. 	Normas	Revisión documental
Plantear estrategias de fortalecimiento institucional para mejorar la gestión pública territorial para los municipios de la subregión centro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un análisis de las debilidades y fortalezas de la gestión pública territorial en los municipios de la subregión centro 2. Identificar las áreas de mejora en la gestión pública territorial, es necesario realizar un análisis de las debilidades y fortalezas de los municipios en esta materia. 	*Matriz	Revisión documental

7. Análisis y discusión de resultados

7.1. Estructura orgánica, funcional y operativa

Es importante el objetivo planteado ya que permite comprender y analizar la estructura orgánica de los municipios de sexta categoría, se puede establecer una base sólida para una gestión eficiente del territorio. Esto implica una distribución clara de responsabilidades y funciones entre los diferentes departamentos y unidades municipales, lo que facilita la toma de decisiones y la implementación de políticas y programas en beneficio de la comunidad.

Este objetivo se desarrolló con las siguientes actividades:

1. Se reviso las leyes y reglamentos que rigen la organización.

2. También se revisó el funcionamiento de los municipios de sexta categoría, para entender las obligaciones y responsabilidades de las autoridades locales en materia de gestión territorial.

7.2. Capacidad de gestión territorial

Este objetivo es de gran importancia porque permite evaluar la capacidad de gestión territorial, se obtiene información clave sobre la eficiencia y eficacia de los municipios en la administración de su territorio. Esto permite tomar decisiones más informadas y basadas en datos para mejorar la planificación y el desarrollo de la región. La capacidad de gestión territorial es fundamental para una planificación efectiva del desarrollo en los municipios. Permite evaluar la capacidad de los gobiernos locales para manejar y coordinar diferentes aspectos relacionados con el territorio, como el uso del suelo, la infraestructura, el medio ambiente y los servicios públicos. Al determinar esta capacidad, se pueden identificar las fortalezas y debilidades en la gestión territorial, lo que proporciona información valiosa para la toma de decisiones y la elaboración de políticas públicas.

De igual manera este objetivo se desarrolló con estas actividades:

1. Se realizó un análisis de las competencias y responsabilidades de los municipios en materia de gestión territorial: Para determinar la capacidad de gestión territorial de los municipios de la subregión centro
2. Se revisó la normativa y el marco legal que rige la gestión territorial en los municipios de la subregión centro, para entender las obligaciones y responsabilidades de las autoridades locales en esta materia.

Es muy importante tener en cuenta los direccionamientos de cada municipio que conforman la subregión centro del departamento, para ello se describe el mipg así:

Direccionamiento Mipg Municipio de Tangua:

El municipio de Tangua Nariño en los últimos cuatro años adelantó acciones importantes para avanzar en el desarrollo de un mayor bienestar social, económico, ambiental e institucional de toda su comunidad. Sin embargo, aún quedan muchas cosas por implementar, construir y mejorar. En este sentido, el Plan de Desarrollo 2020 – 2023 “PARA VOLVER A CREER EN TANGUA CON DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL”, es la herramienta de planificación territorial que direcciona los esfuerzos y acciones que se deben realizar en el presente periodo de gobierno para contribuir con la construcción de los pilares que van a sostener el desarrollo del municipio para beneficio de sus habitantes en los próximos años. La idea fundamental es “construir sobre lo construido”, manteniendo, implementando y mejorando las buenas prácticas administrativas, y de la mano siempre de la participación comunitaria.

En consecuencia, el presente Plan de Desarrollo 2020 – 2023 “PARA VOLVER A CREER EN TANGUA CON DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL”, se ha formulado con la participación de todos los sectores del municipio, recorriendo los corregimientos y el sector

urbano, por sus vías y caminos, escuchando los planteamientos y reconociendo las fortalezas de cada territorio. Además, siguiendo las orientaciones técnicas y metodológicas de las diferentes instituciones del nivel nacional, departamental y municipal, con la asesoría del Departamento Nacional de Planeación, la Gobernación de Nariño y por supuesto con el trabajo de todos los funcionarios de la administración municipal.

Componente Estratégico

Se fundamenta en un modelo de planificación estratégica del desarrollo territorial, como resultado de la articulación entre las comunidades y la administración municipal, donde se plantea una visión y un objetivo general del desarrollo del territorio.

Como pilares de este acuerdo entre las comunidades y la administración municipal se establecen unos valores, principios y enfoques, como el marco de la actuación de los diferentes actores especialmente de los servidores públicos del municipio.

El plan tiene un enfoque de Gestión y ejecución del presupuesto para la obtención de resultados; para ello en cada una de las líneas estratégicas, sectores, programas, productos y proyectos se formulan objetivos, indicadores y metas, todas encaminadas a alcanzar el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible - ODS; además el respeto de la cadena de valor generada por el Departamento Nacional de Planeación — DNP facilitara el monitoreo, control, evaluación y rendición de cuentas, insumos que además serán de vital importancia para la toma de decisiones y planteamiento de acciones de mejora, pensando siempre en brindar un servicio público a cargo del municipio de calidad, con oportunidad y accesibilidad. A continuación, se describe la parte estratégica del plan como el direccionamiento del desarrollo local y guía de la relación ciudadano administración.

Visión

Tangua será un territorio donde los ciudadanos que habitan cuenten con las condiciones adecuadas para tener un nivel de vida que le permita desarrollarse como sujetos derechos, en convivencia, democracia, respetuosos del medio ambiente y con alto sentido de pertenecía a su municipio. Donde el buen gobierno sea la base fundamental para la concertación de políticas donde prime el crecimiento humano y participativo ciudadano.

Proyectos De Desarrollo Departamental Y Nacional

En el ejercicio sobre la consolidación del Plan de Desarrollo Departamental, elevamos peticiones relacionadas con la consolidación de proyectos de vital importancia municipal relacionados a continuación:

Proyectos de placa huella la cual nos fortalecerá aspectos de comercio, turismo y accesibilidad regional.

Construcción de Distritos de riego, como fuente de garantía de la actividad agropecuaria en nuestro territorio ya que esta se convierte en nuestra principal actividad económica de las familias Tangüeñas.

Adecuación de los diferentes sistemas de acueducto con el fin de potabilizar el agua que consumen los habitantes del territorio, teniendo como objetivo su salubridad y mejoramiento de las condiciones de vida especialmente de los pobladores rurales. Proyectos productivos que beneficien a los pequeños productores agropecuarios del municipio con el fin de fortalecer su economía y mejorar sus condiciones de vida.

Las fuentes de financiación que se identifican para los proyectos referidos en este aparte, son los Fondos del Sistema General de Regalías, fondos de los diferentes ministerios y entidades del orden nacional, del departamento de Nariño y de cooperación internacional.

Direccionamiento Mipg Municipio de Yacuanquer:

Direccionamiento Y Planeación

Autodiagnóstico

Con el diligenciamiento del Autodiagnóstico de la Política de Planeación Institucional de MIPG, se puede evidenciar que la Administración Central del Municipio de Yacuanquer presenta un avance estimado en su implementación de 85 puntos, ubicándose en un nivel de perfeccionamiento, aunque requiere fortalecer su ejecución.

La Planeación institucional para Alcaldía de Yacuanquer, implica que todos los funcionarios deben tener claro la importancia de su labor en función de los propósitos misionales de la Entidad, conozcan y se apropien de las herramientas e instrumentos disponibles y se genere cultura organizacional para los ejercicios de planeación. El resultado obtenido en este autodiagnóstico que corresponde a 85 de 100, evidencia la articulación permanente entre las diferentes dependencias que realizan los procesos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y control social como elementos que se constituyen en principios fundamentales de una adecuada gestión integral; por otra parte, se requiere retroalimentación constante y mejoramiento continuo para rediseñar los instrumentos, herramientas y estrategias de la planeación estratégica y operativa de la entidad.

De igual forma, el autodiagnóstico por componentes muestra que el relacionado con la gestión e implementación del Contexto Estratégico obtenemos un resultado de 83,6 puntos; en el componente Calidad de la Planeación muestra un resultado de 85.9 puntos y en el componente Liderazgo Estratégico un total de 82.9 puntos, evidenciando un nivel de madurez en la Entidad en cuanto a Planeación Institucional se refiere.

De igual forma se utilizó el formato de revisión y verificación de documentos en el municipio.

APLICABILIDAD

La política de Planeación Institucional deberá aplicarse para todos los empleados, contratistas, proveedores, visitantes y ciudadanos de la Alcaldía y de acuerdo al nivel jerárquico se aplicarán las restricciones del caso.

Es un compromiso y responsabilidad de todos conocer la Política y es su deber cumplirla e implementarla para el desarrollo de cualquier actividad o consulta.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO.

Todas las personas determinadas en el alcance arriba definido, serán responsables de implementarla y darle aplicabilidad en un 100% a la presente política. Esta política deberá ser objeto de implementación, seguimiento y evaluación aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión.

La Política de Planeación Institucional de la administración municipal será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, proveedores y terceros. La política abarca clientes internos que son las dependencias que componen la estructura central de la administración.

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS.

Las estrategias que la Administración debe tener en cuenta en el proceso de implementación de la Política de Planeación Institucional son las mismas herramientas contenidas en el Autodiagnóstico de Gestión, Direccionamiento y Planeación, las cuales deben ser objeto de monitoreo y valoración periódica con el objetivo de identificar los aspectos que deben ser mejorados.

COMUNICACIÓN

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura que conforma la administración municipal.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

El seguimiento es un instrumento fundamental en la adecuada ejecución de la política. Se trata de contar con la opción de supervisar el avance o, en su caso, los problemas que registre el desarrollo de la misma para de manera oportuna tomar acciones o medidas correctivas. La entidad territorial debe tener en cuenta los siguientes pasos en el ejercicio de la Planeación:

- Adelantar un diagnóstico de capacidades y entornos: el cual es necesario ya que permite identificar las capacidades de la Administración Municipal para desarrollar su gestión y lograr un desempeño acorde con los resultados que debe conseguir para la generación de valor público. Este ejercicio es de gran utilidad pues permite tener claro con qué cuenta y con qué no, para lograr sus resultados y cumplir las competencias señaladas por la Ley.

- Formular los planes: Para llevar a cabo el ejercicio de planeación, el Municipio debe atender las siguientes recomendaciones: Contar con un líder o área responsable encargada del proceso de Planeación. Documentar el ejercicio de planeación en donde se describa la parte conceptual u orientación estratégica y, contar con el componente operativo en el que se señale de manera clara los objetivos, las metas y resultados a lograr, recursos, cronogramas, responsables, indicadores para monitorear y evaluar su cumplimiento y los riesgos que pueden afectar tal cumplimiento y los controles para su mitigación.

De igual manera, se debe incluir la planeación en las demás dimensiones de MIPG y en sus políticas, acorde con lo señalado para cada una, tales como talento humano, TIC, plan anticorrupción y de servicio al ciudadano, plan anual de adquisiciones.

- Identificar y/o construir indicadores: Esto permitirá, a futuro, verificar el cumplimiento de objetivos y metas, así como el alcance de los resultados propuestos e introducir ajustes a los planes de acción (evaluación del desempeño institucional).

Los indicadores son fundamentales en la medida en que permiten conocer de manera objetiva el avance en la ejecución de las actividades, el logro de metas, objetivos o resultados y sus efectos en la ciudadanía.

Los indicadores de desempeño más utilizados y comunes para medir resultados son los de producto (muestra los bienes y servicios de manera cuantitativa producidos y provistos por la organización); de resultado (evidencian los cambios que se generan en los ciudadanos una vez recibidos los bienes o servicios) y, de impacto (evidencian el cambio en las condiciones objetivas que se intervinieron, esto es, si en realidad, se dio solución a los problemas o satisfacción a las necesidades, gracias

a la gestión de la organización), como lo recomienda el DNP para la construcción de los diferentes planes.

- Formular los lineamientos para administración del riesgo: Es una responsabilidad del Equipo Directivo y se debe hacer desde el ejercicio de Direccionamiento Estratégico y de Planeación. En este punto, se deben emitir los lineamientos precisos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales. Así mismo, es fundamental señalar los riesgos de corrupción (identificados en el Plan Anticorrupción adoptada por la Entidad), los riesgos de contratación, los riesgos para la defensa jurídica, entre otros.

- Formular el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano –PAAC contiene la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano que debe ser implementada por el Municipio.

La consolidación del PAAC está a cargo de la Secretaría de Planeación y Obras Públicas o quien haga sus veces, instancia que actuará como facilitadora para su elaboración y seguimiento a la implementación. Deberá publicarse a más tardar el 31 de enero de cada año el Sitio Web institucional.

Para su elaboración, es necesario tener en cuenta: El PAAC debe ser parte integral del plan de acción institucional. La apropiación del PAAC debe darse desde la Alta Dirección de la entidad. Se debe socializar el PAAC antes de su publicación para que actores internos y externos formulen sus observaciones y propuestas. Las entidades deberán promocionar y divulgar el PAAC dentro de su estrategia de rendición de cuentas. El PAAC debe contener acciones, responsables y fechas de cumplimiento esperadas. El PAAC contiene la apuesta institucional para combatir la

corrupción.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno realizará el seguimiento al cumplimiento de las acciones contenidas en el PAAC, 2 veces al año, así: Primer seguimiento, con corte 30 de junio y segundo seguimiento, con corte al 31 de diciembre. Una vez efectuado el seguimiento, la publicación del informe deberá efectuarse dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de corte.

Es importante que el Municipio integre como parte del proceso de planeación, los espacios orientados a fortalecer el control social y la veeduría ciudadana y la rendición de cuentas, como estrategias brindar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública, mejorar la gobernanza, recuperar la credibilidad en el Estado y luchar contra la corrupción.

LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.

Podrán adoptarse como lineamientos orientadores de la Política de Planeación Institucional en la Administración Central del Municipio de Yacuanquer los señalados en las metodologías, instrumentos, guías, manuales, instructivos, procedimientos, normatividad y actos administrativos elaborados por el Departamento Nacional de Planeación – DNP, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y/o aquellos que estén relacionados con el proceso de Planeación Institucional.

INSTRUMENTOS PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.

La Administración Central del Municipio de Yacuanquer elaborará e implementará, como mínimo, los siguientes instrumentos de planeación:

Plan de Desarrollo Territorial.

Plan de Ordenamiento Territorial.

Misión.

Visión.

Indicadores de Gestión.

Política de Administración del Riesgo.

Mapa de riesgos de Gestión (MECI).

Riesgos de contratación (Colombia Compra Eficiente).

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

Mapa de riesgos anticorrupción.

Racionalización de trámites.

Atención al ciudadano.

Rendición de Cuentas.

Mecanismos para la transparencia y acceso a la información.

ARMONIZACIÓN Y COORDINACIÓN.

La política de Planeación Institucional se armonizará en concordancia con los lineamientos que imparte el DNP y el DAFP que al interior de la entidad las implementará la Secretaría de Planeación; el MIPG coordinado por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces y los demás procesos desarrollados por la Administración Central del Municipio de Yacuanquer.

De igual forma la Política de Planeación Institucional estará articulada con los planes de desarrollo nacional, departamental y el direccionamiento estratégico. También se buscará la articulación interinstitucional y alianzas estratégicas, así como la inclusión de mejores prácticas.

SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA.

Cada uno de los planes, proyectos o programas tienen un responsable, en algunos casos la responsabilidad es compartida. Cada dependencia responsable realiza el seguimiento a través de la herramienta definida que se tenga en cada proceso.

La Política de Planeación Institucional estará soportada en un esquema de medición para su seguimiento y mejora con riesgos identificados y controles definidos para asegurar el cumplimiento de gestión institucional que incorpore las acciones a desarrollar para las demás dimensiones de MIPG.

La herramienta de seguimiento y control se hará a través de la matriz de direccionamiento estratégico, la cual es parte integral de la presente política. (Alcaldía Yacuanquer, 2019).

Direccionamiento Mipg Municipio de Chachagui:

El Municipio de Chachagüí es y se ha fortalecido como punto de desarrollo geoestratégico para el norte del Nariño, además como un referente de ordenamiento territorial para la región; su ubicación, su gente y sus recursos, convierten al municipio en un lugar de convergencias, donde todas las personas encuentran una oportunidad para desarrollarse social, cultural y económicamente; todo esto en concomitancia con el desarrollo del Territorio.

Por este motivo la administración municipal de Chachagüí liderada por el señor alcalde HAROL MAURICIO IBARRA GUEVARA presentó ante el honorable concejo municipal el documento final del el Plan de Desarrollo Territorial “VISIÓN, PROYECCIÓN Y GESTIÓN - BIENVENIDOS AL FUTURO. 2020 - 2023” el cual se articula con el Sistema Nacional de Planeación y contiene las cuatro Dimensiones del Desarrollo establecidas en el Sistema de Información del Formulario Único Territorial: Social; Económica, Ambiental, e institucional, a las cuales se articulan los sectores y a estos los programas, para su respectiva evaluación y aprobación.

El día 30 de junio de 2020 se aprobó este importante documento por unanimidad del Honorable Concejo Municipal de Chachagüí.

Los contenidos a pesar de estar identificados con los elementos constitutivos del EOT no cumplen con su localización determinada para los componentes General, Urbano, Rural y Programa de Ejecución, de acuerdo a las disposiciones contempladas por la Ley 388 de 1997 y decreto reglamentario 879 de 1998: - Políticas, - Objetivos, - Estrategias, y - Modelo de ocupación del territorio – Clasificación del Territorio, los cuales en el EOT adoptado deberían hacer parte del componente general del EOT, pero en los documentos que soportan el EOT se encuentran distribuidos indistintamente en diferentes capítulos, que no permiten el cumplimiento con la ley y la determinación de la vigencia de largo plazo (mínimo tres periodos constitucionales) para estos contenidos, lo cual permitiría un adecuado seguimiento, evaluación, revisión y ajustes del EOT en

los momentos previstos y las disposiciones contempladas por la ley 388 de 1997 y el decreto 4002 de 2004.

Entre el 17 de octubre y el 26 de noviembre de 2017 se llevó a cabo su medición; el propósito fue determinar la línea base a través de la cual la entidad identifica su grado de acercamiento a dicho marco de referencia. La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte de MIPG. Los resultados que se presentan a continuación, se soportan en la información registrada por su entidad, la cual fue validada por el representante legal, a través del aplicativo FURAG. Para entender cómo se llegaron a los resultados del presente informe, podrá consultar la metodología de medición del desempeño de entidades públicas en el micrositio de MIPG en el botón de “Cifras/Resultados de Desempeño 2017/Metodología de medición”.

¿Cómo se analizaron los resultados?

Para un mayor aprovechamiento de la información y con el interés de que las entidades públicas puedan identificar mejores prácticas de gestión, bajo la iniciativa de Función Pública, se estructuró la metodología para el análisis de resultados de desempeño institucional de las entidades públicas, la cual fue aprobada por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional en su sesión del 08 de marzo de 2018. La metodología para el análisis de la información parte de la determinación de no establecer ranking por desempeño; por el contrario, su propósito es en primer lugar, lograr que los resultados de las entidades se constituyan en una fuente de referencia individual, para que a partir de ella se establezcan retos propios de mejoramiento; y en segundo lugar, para que las entidades tengan mejores referentes de gestión dentro de un conjunto de entidades con características similares, y como resultado de esos referentes se desarrollen procesos de aprendizaje, replica y mejoramiento en otras entidades. Para

lograr el propósito antes mencionado, la metodología para el análisis de resultados se estructuró teniendo en cuenta los órdenes nacional y territorial de la siguiente manera. (Alcaldía Municipal de Chachagui, 2018).

Direccionamiento Mipg Municipio de Nariño:

El Plan de Acción Institucional conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, prioriza las iniciativas más importantes que emprenderá la entidad para cumplir con los objetivos y metas trazados, buscando proporcionarles a los diferentes grupos de valor de la entidad los bienes y servicios que requieren, atendiendo sus necesidades en forma oportuna.

Por consiguiente y dentro de la Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG relacionado que establece “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”, permite que se desarrolle la política nacional de “Gestión de Talento Humano”, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Por tanto, dentro de las prioridades no está de más, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Todos estos esfuerzos de tal manera que se busque enfocar el capital humano en ofrecer y crear un balance entre tres clases de recompensas extrínsecas: compensación total, seguridad en el empleo y motivación al servicio público.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo Territorial, propuesto por el gobierno para la vigencia 2020 – 2023.

OBJETIVO PLAN ESTRATÉGICO

Objetivo General. Articular los diferentes recursos que den respuesta a los compromisos adquiridos con la comunidad desde el Plan de Desarrollo Territorial, que den respuesta a la gestión estratégica del talento humano, la cual deberá estar orientada hacia el mejoramiento continuo, mediante el reconocimiento, desarrollo, bienestar y motivación de los servidores públicos, en el marco del objetivo del MIPG relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano en las entidades públicas, de tal forma que se fortalezca la calidad de vida laboral, la cultura organizacional y la eficiencia administrativa.

Objetivos Específicos

1. Actualizar el plan estratégico del recurso humano periódicamente.
2. Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral de los servidores públicos.
3. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
5. Administrar la nómina y seguridad social de los servidores públicos de la entidad.
6. Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores de la Alcaldía Municipal de Nariño.

7. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Alcaldía Municipal de Nariño, así como los requerimientos de los ex servidores pertenecientes a la entidad. (Alcaldía de Nariño, 2022).

Direccionamiento Mipg Municipio de La Florida:

Adopta el manual operativo y el marco general del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, que marca los lineamientos para la implementación y puesta en marcha del MIPG en la Alcaldía de La Florida.

ACTUALIZACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.

Para el funcionamiento del sistema de gestión y su articulación con el sistema de control interno con su herramienta Modelo Estándar de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG. La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el estado colombiano — MECI, se efectuará a través del manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para la alcaldía.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN: El Departamento Administrativo de la Función Pública diseña y nos ofrece programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en la Alcaldía Municipal de La Florida. Este programa deberá de integrarse al Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de LA Florida, de tal forma que se puedan generar capacidades con todo el talento humano que esté relacionado con la operación del modelo.

ARTICULACIÓN DEL SISTEMAS 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 articula el 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 la Alcaldía.

El control interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades" y se implementará a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

MEDICIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO:

La alcaldía del municipio de La Florida le aplica la Ley 87 de 1993 medirán el estado del avance del Modelo Estándar de Control Interno. El jefe de control interno, realizará la medición de la efectividad de dicho modelo. El Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP establecerá la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para tal medición y recogerá la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión —FURAG.

Los resultados de esta medición servirán de base para el informe que sobre el avance del control interno en el estado presentará el presidente de la república al Congreso de la República, al inicio de cada legislatura y de la Alcaldía de La Florida.

PROYECTOS

se evidencian con soportes de acuerdo a la promoción de campañas de educación, cultura y sensibilización sobre la Gestión Integral de RCD, las cuales se realizaron conjuntamente a otros temas como, residuos sólidos y líquido, recurso hídrico y manejo ambiental, en el territorio urbano y rural del municipio de La Florida — Nariño, cabe destacar que se obtuvo el apoyo de los recicladores de oficio para la campaña.

También se ha realizado sensibilizaciones por medios audiovisuales, casa a casa y grupales con todas las medidas de bioseguridad, frente a la emergencia sanitaria por COVID — 19, actividades que se han distribuido a lo largo del año 2020.

Se elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano, como una herramienta de Planeación que contiene; Estrategias, Objetivos, Actividades, Seguimiento y Evaluación de Programas de Bienestar Social, así mismo se optimiza la Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y Administración de personal; dirigidos a mejorar la Calidad de Vida, Desarrollar Competencias, mejorar la Salud Laboral, Prevenir Riesgos Laborales y lograr una eficaz armonía de los Recursos Humanos en función de los objetivos Institucionales.

MISIÓN. Como entidad fundamental de la división política administrativa, al municipio le corresponde posibilitar progresivamente a todos los pobladores, hombres y mujeres de La Florida, mejores condiciones de vida justas, realizando inversión pública para fortalecer la educación pertinente, salud preventiva, agua potable, saneamiento básico, deporte, recreación, cultura, producción económica y alimentaria sostenible, conservación del medio ambiente, así como en vivienda digna e infraestructura vial y de servicios, a través de la integración territorial y regional y la administración correcta de los recursos, con fundamento en los principios de participación, autonomía, justicia social, equidad, solidaridad, respeto por la tierra, la diferencia y la memoria cultural e histórica, de acuerdo a lo plasmado en la Constitución Política de Colombia, las leyes y las agendas globales de derechos y desarrollo humano.

VISIÓN. La Florida es un territorio que cuenta con una comunidad que profundiza la democracia participativa, integrada a experiencias y dinámicas regionales con un enfoque de desarrollo humano sostenible, que permite a sus generaciones disfrutar de un mejor entorno de

vida, para lo cual reconoce la cultura como fuente de significación de la convivencia y la armonía entre los seres humanos y su entorno natural.

VALORES ÉTICOS. – Respeto. – Lealtad. – Compromiso. – Sentido de pertenencia. – Colaboración. – Honestidad. – Tolerancia. – Responsabilidad. – Justicia. – Rectitud.

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO. La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de la Florida, los Planes de Acción en materia de Talento Humano se suscribirán a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los Servidores Públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos: Plan institucional de capacitación, Plan de bienestar e incentivos, Plan de salud y seguridad en el trabajo, Plan anual de vacantes. (Alcaldía La Florida, 2023).

Direccionamiento Mipg Municipio Pasto:

El Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo (Ley 489 de 1998) y de Gestión de la Calidad (Ley 872 de 2003) en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno (Ley 87 de 1993).

Modelos y herramientas con diferentes alcances, campos de aplicación y lineamientos, pero con un fin común, mejorar las operaciones, asegurar el buen uso de los recursos y prestar un buen servicio a los ciudadanos.

Para el caso de la Alcaldía de Pasto las instancias de institucionalidad son: Comité Municipal de Gestión y Desempeño, Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y Comité Municipal de Auditoría.

Comité Municipal de Gestión y Desempeño

Tiene por objetivo asesorar, articular e impulsar las iniciativas para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del MIPG a nivel municipal.

Este comité es presidido por el alcalde e integrado por:

- secretario (a) General.
- secretario (a) de Hacienda.
- jefe (a) de la Oficina de Planeación de Gestión Institucional.
- Gerente de Pasto Salud.
- Director de INVIPASTO.
- Director de Pasto Deporte.

La Secretaría Técnica es ejercida por el Jefe de la Oficina de Planeación de Gestión Institucional.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Este comité tiene el objetivo de orientar la implementación y evaluación de MIPG en la Alcaldía de Pasto y a través de este se sustituyen los demás comités que tengan relación con el Sistema de Gestión y que no sean obligatorios por mandato legal.

El comité está presidido por el Alcalde e integrado por:

- Secretario General
- Secretario de Hacienda.
- Secretario de Desarrollo Comunitario.

- Subsecretario de Sistemas de Información.
- Subsecretario de Talento Humano.
- Subsecretario de Apoyo Logístico.
- Subsecretario de Participación.
- Jefe de la Oficina de Planeación de Gestión Institucional.
- Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de Despacho.
- Jefe de la Oficina de Comunicación Social.
- Jefe de Oficina de Archivo y Gestión Documental.
- Director del Departamento Administrativo de Contratación.

La Oficina de Control Interno de Gestión es invitado permanente, con voz, pero sin voto.

La Secretaría Técnica es ejercida por el/la jefe de la Oficina de Planeación de Gestión Operación

El MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, facilitan el funcionamiento del MIPG en la Alcaldía de Pasto.

Cada una de las 7 dimensiones se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, así: El modelo se concentra en las prácticas y procesos que adelantan la Alcaldía de Pasto para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

Medición

La medición se lleva a cabo a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, ésta es una herramienta en línea de reporte anual que permite medir los avances de la gestión de las entidades públicas.

Objetivos del MIPG

El MIPG tiene los siguientes objetivos a través de su implementación:

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano.
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación.
3. Desarrollar una cultura organizacional sólida.
4. Promover la coordinación interinstitucional.
5. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana.

Autodiagnósticos y planes de acción de las políticas del MIPG

Estas herramientas constituyen un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que la Alcaldía de Pasto pueda determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo. (Alcaldía de Pasto, 2023).

7.3. Estrategias de Fortalecimiento Institucional

Este objetivo es importante por el fortalecimiento institucional porque busca optimizar la gestión pública, lo que conlleva una mayor eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos disponibles. Esto permite que los municipios puedan brindar servicios de calidad a los ciudadanos y responder de manera efectiva a sus necesidades, enriquecer las instituciones y la gestión pública territorial contribuye a mejorar la eficiencia en la prestación de servicios y en el manejo de los recursos públicos. Esto implica una mejor planificación, coordinación y ejecución de proyectos y programas, lo que se traduce en beneficios tangibles para los ciudadanos.

Se desarrollo con estas actividades:

1. Se realizó un análisis de las debilidades y fortalezas de la gestión pública territorial en los municipios de la subregión centro
2. Se identificó las áreas de mejora en la gestión pública territorial, y por ello se realizó un análisis de las debilidades y fortalezas de los municipios en esta materia.

Observamos que en la subregión centro algunos municipios no cumplen con la planificación territorial e institucional, la información subida al sistema se encuentra desactualizada por tanto se puede hacer las siguientes recomendaciones:

- Establecer un Mecanismo de Participación Ciudadana en el municipio. Este mecanismo puede ser una instancia formal que promueva la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la supervisión de las actividades del gobierno local.
- Designar un equipo de funcionarios dedicados a la implementación del MIPG. Este equipo debe contar con personal capacitado en planificación, gestión, monitoreo y evaluación, y por tanto se debería hacer una actualización en búsquedas de las páginas de las alcaldías.
- Fortalecer los procesos de planificación y presupuestación municipales, asegurando que estén mejorados con las necesidades y prioridades de la comunidad. Esto implica realizar análisis de situación, identificar proyectos y programas prioritarios, y asignar recursos de manera eficiente.
- Es fundamental que la alta dirección de la organización respalde y promueva activamente la implementación del MIPG. Esto incluye asignar recursos adecuados, establecer metas y objetivos claros, y comunicar la importancia de la integridad y la prevención de riesgos.

- Antes de comenzar la implementación, es esencial tener claridad sobre los objetivos que se pretenden lograr con el MIPG. Esto permitirá permitir los esfuerzos en las áreas correctas y medir el éxito de la implementación.
- Formar un equipo de personas con experiencia y conocimientos relevantes para liderar la implementación del MIPG. Este equipo será responsable de coordinar todas las actividades, asegurarse de que se sigan los plazos y garantizar la participación de todas las áreas involucradas.
- Para que el MIPG sea efectivo, es fundamental contar con datos precisos y actualizados. Realiza un análisis exhaustivo de los datos disponibles en la organización y asegurar confiabilidad. Esto permitirá tomar decisiones informadas y realizar un seguimiento adecuado del progreso.

CONCLUSIONES

- ✓ La planificación territorial e institucional requiere de una estrecha coordinación y colaboración entre diferentes actores, tanto a nivel gubernamental como de la sociedad civil. Es necesario establecer mecanismos de comunicación efectivos y promover la participación ciudadana en todas las etapas del proceso.
- ✓ La gestión territorial permite establecer un orden y una planificación adecuada en el uso del suelo y los recursos naturales. En los municipios de sexta categoría, que suelen tener una menor población y recursos limitados, es fundamental gestionar de manera eficiente y sostenible los espacios disponibles para garantizar un desarrollo equilibrado y evitar conflictos en el futuro.
- ✓ Los municipios de sexta categoría suelen estar en áreas rurales o con características naturales y culturales importantes. La gestión territorial adecuada permite preservar y proteger el patrimonio natural y cultural de la zona, evitando su deterioro o degradación. Esto no solo tiene un valor intrínseco, sino que también puede ser un atractivo turístico y generar beneficios económicos para la comunidad local.
- ✓ La planificación territorial e institucional permite establecer objetivos claros y alinearlos con los objetivos del MIPG. Esto garantiza una gestión coherente y consistente en todas las áreas de la administración pública, evitando duplicidades, fragmentación y descoordinación.

ESTRUCTURA ORGANICA DE LOS MUNICIPIOS DE LA SUBREGION CENTRO DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

MUNICIPIO DE CHACHAGUI	MUNICIPIO DE TANGUA	MUNICIPIO DE NARIÑO	MUNICIPIO DE LA FLORIDA	MUNICIPIO DE YACUANQUER	MUNICIPIO DE PASTO
<ul style="list-style-type: none"> • Despacho del alcalde Municipal • Honorable Concejo Municipal • secretaria de Planeación • secretaria de Obras Públicas • Secretaría de Gobierno • Dirección Local de Salud • Unidad Municipal 	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía o Despacho del alcalde • Oficina Asesora del control Interno • secretaria de Gobierno, Seguridad y Convivencia -Comisaria de Familia -Inspección de Policía 	<ul style="list-style-type: none"> • Despacho del Alcalde • Control Interno • Secretaria de Gobierno • Secretaria de Planeación y desarrollo comunitario • Tesorería • Dirección Local de Salud • Secretaria de 	<ul style="list-style-type: none"> • Despacho del Alcalde • Control Interno • Secretaria De Gobierno • Dirección Local De Salud • Dirección Administrativa de Planeación • Secretaria De Obras Publicas • Sub Secretaria De 	<ul style="list-style-type: none"> • Despacho del Alcalde • Oficina de contratación • Oficina Asesora de Control Interno • Secretaria de Gobierno y General • Dirección Local De Salud • Secretaria de Hacienda • Secretaria de Agricultura y Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> • Despacho del Alcalde • Secretaria de Gobierno • Secretaria de Hacienda • Secretaria de Educación • Secretaria de Agricultura • Secretaria de Desarrollo Económico Y Competitividad • Secretaria de Desarrollo Comunitario • Secretaria de Bienestar Social • Secretaria de Gestión Ambiental • Secretaria General • Secretaria de Planeación

<p>de Asistencia Técnica</p> <p>Agropecuaria –</p> <p>UMATA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección <p>Financiera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tesorería <p>Junta Municipal de Deportes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personaría <p>Municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • secretaria de Salud • Secretaría de Planeación e Infraestructura • secretaria de Desarrollo Rural y del Ambiente • Secretaria de Cultura y Deporte • Secretaria de Hacienda • Secretaria General 	<p>Tránsito y transporte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Cultura, Turismo, Recreación y Deporte 	<p>Desarrollo Comunitario</p>	<p>Ambiental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Planeación y Obras Publicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Infraestructura • Secretaria De Transito Y Transporte • Secretaria De Salud • Secretaria De Cultura • Secretaria Técnica del Plan De Movilidad • Departamento Administrativo de Contratación Pública
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PARTE FUNCIONAL DE LOS MUNICIPIOS DE LA SUBREGION CENTRO DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO⁷⁴

<p>Cuenta con estructura de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, adoptado por el Decreto 943 de 2014. Teniendo en cuenta los requerimientos y funciones designadas del Control Interno Institucional como optimo elemento</p>	<p>En el decreto No.133 del 29 de diciembre de 2019. La Alcaldía Municipal de Tangua - Nariño adopto el manual de funciones y competencias laborales, el cual hasta la fecha no se han realizado los ajustes a que hace referencia el decreto 815 de 2018 y 989 de junio 9 de 2020</p>	<p>Mediante Decreto Número 184 Nueve (09) de junio de 2020, “Por medio del cual se ajusta el manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la alcaldía del municipio de Nariño (N), se cuenta Acuerdo No. 004(31 mayo de 2020), se establece la estructura orgánica y se actualizo el organigrama y</p>	<p>Que el Manual de funciones y de competencias laborales, contempla las disposiciones del Acuerdo municipal 003 de 2001 "por medio del cual se determina la estructura de la administración municipal de La Florida y se fija las funciones de sus</p>	<p>Que mediante el Acuerdo No.004 del 27 de febrero el Concejo Municipal le concedió facultades al alcalde municipal para que efectúe la reorganización de la estructura administrativa. Que mediante Decreto No.028 del 7 de mayo se adoptó para la Alcaldía Municipal la nueva estructura administrativa. Que mediante Decreto No. 017 de 20 de febrero de 2013, se modifica el Decreto No. 003 del 9 de</p>	<p>En el DECRETO N° 218 DE 2021 (4 de junio de 2021) se actualiza y compila el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Cargos de la</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>para el Desarrollo de cada área o dependencia institucional perteneciente a la Alcaldía Municipal de Chachagui – Nariño, para la realización del mismo se utilizó el diagnóstico del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno</p>		<p>organigrama por dependencias, en cuanto a la actualización del manual de funciones en el momento la entidad está a la espera de cualquier otra solicitud. Se hace énfasis en capacitación en código de integridad y sus 5 valores institucionales.</p>	<p>dependencias" y el Acuerdo 02 de 2014 "por medio del cual se crea la oficina asesora de control interno en la estructura de la Administración municipal como unidad independiente de nivel jerárquico superior asesor.</p>	<p>enero del año 2007 y se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de la Alcaldía del Municipio de Yacuanquer.</p>	<p>Alcaldía Municipal de Pasto”.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------

para el Estado Colombiano					
------------------------------	--	--	--	--	--

PARTE OPERATIVA DE LOS MUNICIPIOS DE LA SUBREGION CENTRO DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

Secretaria de Planeación Cuenta con planta operativa así: 1 Profesional Cargo: secretario de Despacho-director de Planeación. 1 auxiliar administrativo	Dentro de la secretaria de PLANEACION se encuentran estas dependencias: *Infraestructura *Sisbén Cuenta con planta operativa así: 1 Profesional Cargo: Secretario de Despacho-Director de Planeación e infraestructura 4 Técnicos administrativos	Dentro de la secretaria de PLANEACION Y DESARROLLO COMUNITARIO se encuentran estas dependencias: *Banco de Proyectos *Infraestructura *Coordinador de Riesgos *Sisbén Cuenta con planta operativa así: 1 Profesional Cargo:	Dirección Administrativa de Planeación	Secretaria de Planeación Cuenta con planta operativa así: 1 Profesional Cargo: secretario de Planeación y obras públicas. 1 técnico en área de planeación. 1 ayudante conductor (Planeación).	Dentro de la Oficina de PLANEACION DE GESTION INSTITUCIONAL se encuentran estas dependencias: *Banco de Proyectos *Secretaria de Planeación *Oficina Jurídica *Subsecretaria de ordenamiento territorial *Subsecretaria de Normas Urbanísticas. Cuenta con planta operativa así: 4 Profesionales (subsecretaria de ordenamiento territorial)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

en dirección de Planeación	(Planeación. infraestructura y Sisbén)	Secretario de Despacho-Director de Planeación e infraestructura 4 Técnicos administrativos (Planeación. infraestructura y Sisbén)			4 Técnicos operativos(Subsecretaria en ordenamiento territorial) 1 Técnico Operativo (Subsecretaria en normas Urbanísticas) 2 Profesionales(subsecretaria de aplicación de normas Urbanísticas) 1 Asesor Jurídico(Oficina Jurídica) 2 Auxiliares Obrero(Secretaria de planeación) 1 Auxiliar de servicios Generales(Subsecretaria de aplicación Normas)
-------------------------------	----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					Urbanísticas) 5 Auxiliares administrativo(Secretaria de planeación). 1 secretario ejecutivo (secretario de la planeación). 1 subsecretario (Subsecretaria de aplicación de normas Urbanísticas) 1 auxiliar obrero(Subsecretaria de aplicación de normas Urbanísticas) 1 Subsecretario(Subsecretaria de Ordenamiento territorial)
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

BIBLIOGRAFIA

- Parra Osorio , C. A. (2022). *La relación existente entre el subdesarrollo de los municipios de sexta categoría a en*. Obtenido de https://repositorio.ucaldas.edu.co/bitstream/handle/ucaldas/18780/CarlosAndres_ParraOsorio_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcaldia Chachagui. (20 de Diciembre de 2012). *Mapa Politico Chachagui*. Obtenido de <https://www.chachagui-narino.gov.co/mapas-879026/mapa-politico-del-municipio-de-chachagui>
- Alcaldia Chachagui. (17 de Noviembre de 2017). *Organirrama*. Obtenido de <https://www.chachagui-narino.gov.co/alcaldia/organigrama>
- Alcaldia Chachagui. (Mayo de 2022). *Actualización Plan Municipal de*. Obtenido de https://alcaldiachachaguarino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldiachachaguarino/content/files/000505/25224_plan-municipal-de-gestion-de-riesgo--2022.pdf
- Alcaldia de Nariño. (13 de Enero de 2022). *RESOLUCIÓN No. 014*. Obtenido de https://alcaldia-municipal-de-narino-en-narino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldia-municipal-de-narino-en-narino/content/files/000646/32282_4-plan-estrategico-de-talento-humanos-narino-2022.pdf
- Alcaldia de Pasto . (2021). *Acuerdos*. Obtenido de <https://www.pasto.gov.co/index.php/component/search/?searchword=estructura%20organica&ordering=newest&searchphrase=all&limit=20>
- Alcaldia de Pasto. (2023). *MIPG*. Obtenido de <https://www.intranetpasto.gov.co/index.php/sistemas->

de/mipg#:~:text=MIPG%20es%20en%20s%C3%AD%20mismo,decisiones%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20municipal.

Alcaldía de Pasto. (24 de Mayo de 2023). *Organigrama*. Obtenido de <https://www.pasto.gov.co/index.php/transparencia/organigrama>

Alcaldía La Florida. (2023). *PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO*. Obtenido de https://lafloridanarino.micolombiadigital.gov.co/sites/lafloridanarino/content/files/000438/21868_plan-estrategico-talento-humano-2023.pdf

Alcaldía La Florida. (6 de Noviembre de 2017). *Mapa*. Obtenido de <http://www.lafloridanarino.gov.co/buscar?q=mapa%20division%20politica>

Alcaldía Municipal de Chachagui. (2018). *MIPG*. Obtenido de Informe de Gestión y desempeño Institucional: https://alcaldiachachaguarino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldiachachaguarino/content/files/000194/9684_informe_desempenio_2017_cod_sigep_0341.pdf

Alcaldía Municipal de Nariño. (2023). *INFORME DE SEGUIMIENTO DEL DECRETO 612 DE 2018*. Obtenido de Oficina Control Interno: https://alcaldia-municipal-de-narino-en-narino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldia-municipal-de-narino-en-narino/content/files/000759/37946_informe-peti-diciembre-corte-diciembre-2022-ok-pub.pdf

Alcaldía Municipal de Pasto. (2022). *informe semestral del estado del sistema de control interno*. Obtenido de file:///D:/docs/Downloads/informe_semestral_del_estado_del_sistema_de_control_interno_julio_diciembre%20_2022_v1.pdf

Alcaldía Municipal de Tangua. (2020). *Manual de funciones y competencias Laborales*.

Obtenido de

https://tanguanarino.micolombiadigital.gov.co/sites/tanguanarino/content/files/000577/28821_manual-de-funciones-2020--final-firmado.pdf

Alcaldía Municipal La Florida. (2022). *Formato Informe*. Obtenido de

https://lafloridanarino.micolombiadigital.gov.co/sites/lafloridanarino/content/files/000438/21871_formatoinforme-sci-segundo-semester2022.pdf

Alcaldía Municipal Yacuanquer. (2022). *Informe de gestión* . Obtenido de

https://alcaldiayacuanquernarino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldiayacuanquernarino/content/files/000833/41628_informe-de-gestion-2022.pdf

Alcaldía Nariño. (08 de Julio de 2020). *Mapas*. Obtenido de [http://www.narino-](http://www.narino-narino.gov.co/buscar?q=DIVISION%20POLITICA%20NARI%C3%91O)

[narino.gov.co/buscar?q=DIVISION%20POLITICA%20NARI%C3%91O](http://www.narino-narino.gov.co/buscar?q=DIVISION%20POLITICA%20NARI%C3%91O)

Alcaldía Nariño. (2020-2023). *Plan de desarrollo Municipal*. Obtenido de por nuestra Gente:

https://alcaldia-municipal-de-narino-en-narino.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldia-municipal-de-narino-en-narino/content/files/000432/21559_4-pdt-narino-vf-concejo-13-julio.pdf

Alcaldía Nariño. (06 de Junio de 2023). *Organigrama*. Obtenido de [http://www.narino-](http://www.narino-narino.gov.co/alcaldia/organigrama)

[narino.gov.co/alcaldia/organigrama](http://www.narino-narino.gov.co/alcaldia/organigrama)

Alcaldía Pasto. (2008). *Mapas Division Política*. Obtenido de

<https://www.pasto.gov.co/index.php/component/search/?searchword=division%20politica&ordering=newest&searchphrase=all&limit=20>

- Alcaldía Tangua. (2020-2023). *Plan de Desarrollo* . Obtenido de https://tanguanarino.micolombiadigital.gov.co/sites/tanguanarino/content/files/000570/28479_1-plan-de-desarrollo-tangua-ok-5.pdf
- Alcaldía Tangua. (29 de Agosto de 218). *Organigrama-Estructura Organica*. Obtenido de <http://www.tangua-narino.gov.co/alcaldia/organigrama>
- Alcaldía Yacuanquer. (27 de Agosto de 2019). *MIPG Politicia de Planeacion Institucional*. Obtenido de <http://www.yacuanquer-narino.gov.co/politicas-y-lineamientos/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion-mipg-politica>
- Alcaldía Yacuanquer. (13 de Abril de 2021). *Organigrama*. Obtenido de <http://www.yacuanquer-narino.gov.co/alcaldia/organigrama>
- CEPAL. (2023). *Colombia - Sistema político electoral*. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es/paises/9/system>
- Colombia Turismo. (4 de Febrero de 2023). *Yacuanquer*. Obtenido de <http://www.colombiaturismoweb.com/DEPARTAMENTOS/NARINO/MUNICIPIOS/YACUANQUER/YACUANQUER.htm>
- DANE. (2000). *Conceptos básicos* . Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/inf_geo/4Ge_ConceptosBasicos.pdf
- de Armas Urquiza, R., Tamayo Pineda, N., & Santos Rodríguez, M. (2017). Población, territorio y gestión para un desarrollo local sustentable. *Revista Novedades en Población* 13(26), 166-175. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782017000200013&lng=es&tlng=es.
- Deluquez Medina, K. M., & Perea Gomez, J. M. (2020). *LA CATEGORIZACIÓN DE MUNICIPIOS EN COLOMBIA, UN ESFUERZO*. Obtenido de

https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50570/La%20categorizacion%20de%20municipios%20en%20Colombia%2C%20%20un%20esfuerzo%20inconcluso%20y%20erra%CC%81tico%20_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

EOT. (2012-2027). *EOT Municipio de Nariño*. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/22839/26745-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Federación Nacional de Departamentos. (2023). *¿Qué es una RAP?* Obtenido de

https://fnd.org.co/fnd/fnd/index.php?option=com_content&view=article&id=4489&catid=21&Itemid=233

Gobernacion Cundinamarca. (2023). *Provincias Administrativas y de Planificación - PAP*.

Obtenido de

<https://www.cundinamarca.gov.co/dependencias/secintegracionregional/oferta-institucional/provincias-administrativas-de-planificacion#:~:text=%C2%BFQU%C3%89%20SON%20LAS%20PROVINCIAS%20ADMINISTRATIVAS,de%20gesti%C3%B3n%20regional%20y%20subregional.>

Gobernacion de Nariño. (27 de Noviembre de 2012). *Secretaria de Educacion Departamental*.

Obtenido de <http://www.sednarino.gov.co/SEDNARINO12/index.php/es/18-sednarino/planes-y-proyectos/planes/plan-de-desarrollo/subregiones>

Gómez Cárdenas, C. W. (2011). REFORMAS ADMINISTRATIVAS Y SUS MARCOS

COGNITIVOS: Entre el Burocratismo, el Postburocratismo, la responsabilización o la Hibridez. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*(17), 11.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530221002>

Google. (2023). *Municipio de Pasto*. Obtenido de

https://www.google.com/search?q=Municipio+de+pasto&source=lmns&bih=555&biw=1242&rlz=1C1ONGR_esCO1044CO1044&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiU_vbG0LX_AhU0sjEKHeJID4AQ_AUoAHoECAEQAA

Google. (2023). *Municipio de Tangua*. Obtenido de

<http://juntostangua1.blogspot.com/2010/09/municipio-tangua.html>

Google. (2023). *Subregiones de Nariño*. Obtenido de

https://www.google.com/search?q=MAPA+DEL+DEPARTAMENTO+DE+NARI%C3%91O+POR+SUBREGIONES&rlz=1C1ONGR_esCO1044CO1044&oq=MAPA+DEL+DEPARTAMENTO+DE+NARI%C3%91O+POR+SUBREGIONES&aqs=chrome..69i57j33i160l2.1744566531j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8#imgrc=gOjqKhe1y4a38

Mininterior. (Enero de 2020). *Conceptos normativos de la gestión pública territorial para la convivencia y la seguridad*. Obtenido de <https://osc.dnp.gov.co/cartilla.pdf>

Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio. (2023). *Plan de Ordenamiento Territorial*. Obtenido de <https://minvivienda.gov.co/viceministerio-de-vivienda/espacio-urbano-y-territorial/plan-ordenamiento-territorial/pot>

Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial. (13 de Julio de 2013). *¿Qué es el Ordenamiento Territorial?* Obtenido de <https://www.gub.uy/ministerio-vivienda-ordenamiento-territorial/politicas-y-gestion/es-ordenamiento-territorial#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20acciones,un%20uso%20sostenible%20del%20territorio.>

Municipio de Chachagui. (24 de Julio de 2018). *Informe Institucional de control interno Alcaldia Municipal de Chachagui-Nariño*. Obtenido de [http://www.chachagui-](http://www.chachagui-narino.gov.co/control/informe-institucional-de-control-interno-alcaldia-municipal)

[narino.gov.co/control/informe-institucional-de-control-interno-alcaldia-municipal](http://www.chachagui-narino.gov.co/control/informe-institucional-de-control-interno-alcaldia-municipal)

Municipio Yacuanquer. (21 de Agosto de 2010). *Yacuanquer de Yacuanquer para el mundo*.

Obtenido de <http://yacuanquer-deyacuanquerparaelmundo.blogspot.com/2010/08/mapa-administracion-politica.html>

Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo. (2011). *Ley Orgánica de*

Ordenamiento Territorial de Colombia. Obtenido de

[https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/marcos-regulatorios/ley-organica-de-](https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/marcos-regulatorios/ley-organica-de-ordenamiento-territorial-de-)

[colombia#:~:text=La%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Ordenamiento,de%20integraci%C3%B3n%20territorial%2C%20fomentar%20el](https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/marcos-regulatorios/ley-organica-de-ordenamiento-territorial-de-colombia#:~:text=La%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Ordenamiento,de%20integraci%C3%B3n%20territorial%2C%20fomentar%20el)

Prieto Soto, E. (2023). *os Esquemas Asociativos Territoriales (EAT): instrumentos claves para la autonomía, la descentralización y la identidad territorial*. Obtenido de

<https://territoriosostenibles.com/alianzas-y-gobernanza/los-esquemas-asociativos-territoriales-eat-instrumentos-claves-para-la-autonomia-la-descentralizacion-y-la-identidad-territorial/>