



Función Pública

ANEXO JUSTIFICATIVO

CONSEJO ASESOR DEL GOBIERNO NACIONAL EN MATERIA DE CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL

ASUNTO: Lineamientos para la evaluación de la gestión en cumplimiento del artículo 39 de la Ley 909 de 2004

FECHA: Bogotá D.C., 04 de diciembre de 2025

En cumplimiento del artículo 39 de la Ley 909 de 2004¹ que define para los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades objeto de la Ley 87 de 1993², la *“obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”*, requerimiento sobre el cual, en desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y de las reglamentaciones que para el 2005 estaban vigentes, se establecieron una serie de lineamientos y un formato tipo general para que los responsables pudieran llevar a cabo los análisis sobre los resultados alcanzados por las áreas definidas en cada entidad, de acuerdo con su estructura organizacional.

Dado que las actualizaciones a la estructura del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) antes mencionado, más específicamente la llevada a cabo en el 2017 con ocasión de la expedición del Decreto 1499 de 2017³, mediante la cual se establece el Sistema de Gestión para el Estado y su articulación con el Sistema de Control Interno, y su operatividad a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), donde a través de la Dimensión 7 se actualiza el MECI y se incorpora un eje articulador que permite materializar los niveles de autoridad y responsabilidad frente al control y la gestión del riesgo, resulta pertinente que se establezca el enfoque para la evaluación que deben adelantar los jefes de control interno o instancia que haga sus veces, que atienda estas actualizaciones y que sus resultados puedan ser utilizados no solamente como insumo por parte de los responsables con personal a cargo para la evaluación del desempeño laboral, sino también como un ejercicio objetivo de análisis respecto del cumplimiento de la planeación estratégica institucional y la correspondiente entrega de productos y servicios públicos que respondan a su objeto misional.

CONSIDERACIONES BÁSICAS SOBRE EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO, PLANEACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

¹ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

² Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones

³ Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015



Función Pública

En desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente a través de la Dimensión 2 de Direccionamiento Estratégico y Planeación, se define lo siguiente:

“(…) Un requisito básico para emprender un adecuado ejercicio de direccionamiento estratégico y de planeación, es que cada entidad tenga claro cuál es el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada y que enmarca lo que debe o tiene que hacer; para quién lo debe hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios (grupos de valor); para qué lo debe hacer (necesidades o problemas sociales que debe resolver); cuáles son los derechos que debe garantizar; cuáles son sus prioridades fijadas en los planes de desarrollo (nacionales y territoriales), el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación. Con base en esto, las entidades:

- ✓ Determinan las metas y resultados en términos de productos y servicios con las que espera resolver dichas necesidades o problemas en un periodo determinado – cuánto y cuándo -. Este proceso de decisión debe realizarse en forma participativa, involucrando a los grupos de valor en el diagnóstico y planeación organizacional.
- ✓ Identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas que la caracterizan, para desarrollar su gestión y lograr un desempeño acorde con los resultados que se propone conseguir.
- ✓ Definen la manera de lograr los resultados, teniendo en cuenta los insumos necesarios, los mejores cursos de acción (estrategias, actividades, responsables, plazos y puntos de control), los recursos que requiere (independiente de las fuentes de ingresos), la forma en que se organizará y operará, el talento humano requerido y los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento, control y evaluación. (…)”

Desde este marco general estratégico, por su parte la Dimensión 3 de Gestión con Valores para Resultados, establece para su operatividad lo siguiente:

“(…) La implementación de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos debe ser resultado del ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como de los resultados obtenidos por la entidad. Se trata de entender e interiorizar que todas las dimensiones de MIPG son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional.

(…)

- ✓ Trabajar por procesos

Uno de los pilares de los modelos de gestión de calidad es el trabajo por procesos. De acuerdo con la Carta Iberoamericana de la Calidad (CLAD: 2008), la adopción de una gestión por procesos permite la mejora de las actividades de la administración pública orientada al servicio público y para resultados. Los procesos, entendidos como la secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para crear valor, deben tener en cuenta que el ciudadano es el eje fundamental de la gestión pública (CLAD: 2008). Los procesos se pueden clasificar en estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, lo que permitirá la adecuada gestión y prestación del servicio de la organización.

(...)

Los jefes de las áreas de planeación lideran y facilitan los parámetros para el trabajo por procesos de la entidad. Sin embargo, la responsabilidad de su mantenimiento y mejora recae en cada uno de los líderes de los procesos y sus grupos de trabajo. (...)

Finalmente, desde la Dimensión 4 de Evaluación de Resultados se definen los esquemas de seguimiento y evaluación de la siguiente manera:

“(...) Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. (...)”

De acuerdo con lo anterior, en desarrollo de su objeto misional, se precisa que cada entidad deberá diseñar el formato para la elaboración de los informes, de acuerdo con la estructura definida para la planeación estratégica institucional y su despliegue en programas o proyectos, recursos y metas, en articulación con los procesos y sus líderes, como responsables de su ejecución, para lo cual se requiere de un trabajo articulado, como responsables del seguimiento tanto de la primera línea como de la segunda línea sobre el avance en la gestión institucional, incluidas otras instancias clave tales como las áreas administrativas, contractuales, financieras, de tecnología, y talento humano, entre otras, que resulten pertinentes en la evaluación que se adelante, esto con el fin de utilizar los mecanismos con que cuenta la entidad y evitar duplicidad de esfuerzos.

En virtud de lo antes expuesto, se justifica la necesidad de la expedición de una Circular que contenga los lineamientos pertinentes actualizados y, por tanto, se requiere de la derogatoria de la Circular No. 04 del 27 de septiembre de 2005, emitida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial.

Proyectó: Myriam Cubillos Benavides
Revisó: Luz Daifenis Arango Rivera
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional