



\* 2 0 2 1 5 0 0 4 1 7 4 1 1 \*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20215000417411

Fecha: 23/11/2021 12:28:02 p.m.



Bogotá D. C.,

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de la Función Pública

Referencia: Aclaración sobre proceso nombramiento y evaluación de competencias Jefe de Control Interno en entidades del nivel territorial. Radicado No. 20219000665992 del 13 de octubre de 2021.

Cordial Saludo,

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual solicita “*Solicitud de asesoramiento para implementar un instrumento de Evaluación de Competencias del jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.21.8.3. del Decreto 989 de 2020*”, a continuación nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, frente al nombramiento del Jefe de Control Interno es necesario recordar que la Ley 87 de 1993 “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones*”, establece:

“(…) Artículo 9º.- *Definición de la unidad u oficina de coordinación del control interno. Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. (…)*”.

En cuanto a la calidad en la designación del jefe de control interno la Ley 87 de 1993, indica:

“(…) Artículo 10º.- *Jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley. (…)*” (subrayado fuera del texto)

En este sentido, para las entidades que cuentan con el cargo de jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno o quien haga sus veces creado en la respectiva planta de personal, le informo que la Ley 1474 de 2011, “*Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*”, modificó el texto de los artículos 11 y 14 de la Ley 87 de 1993, en el siguiente sentido:

*“(…) ARTÍCULO 8º. DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL CONTROL INTERNO. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, que quedará así:*

*Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción.*

*Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador. (…)*  
(Subrayado fuera del texto).

De acuerdo con la anterior disposición, los empleos o cargos de jefe de la Unidad u Oficina de Control Interno que se encuentren creados en la planta de personal de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional son de libre nombramiento y remoción, y las del nivel territorial son de periodo fijo de 4 años.

En este orden de ideas, se encuentra que la Ley 1474 de 2011 de rango legal y posterior estableció la forma de designar al jefe de la Unidad de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades de la **rama ejecutiva del orden territorial**, la cual se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, Alcaldes o Gobernadores según corresponda, este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años.

Ahora bien, el Decreto 989 de 2020 “*Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial*”, en su artículo 2.2.21.8.1 establece lo siguiente:

*“Artículo 2.2.21.8.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto fijar las competencias y requisitos específicas para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.”* (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, el citado decreto modifica los requisitos y competencias para el cargo de jefe, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva tanto del orden nacional como territorial, y establece:

*“(…) ARTÍCULO 2.2.21.8.5. Requisitos para el desempeño del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial. Para desempeñar el cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o*

quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial se deberá acreditar los siguientes requisitos teniendo en cuenta las categorías de departamentos y municipios previstas en la ley, así:

**Departamentos y municipios de Categoría especial y primera**

- Título profesional
- Título de posgrado en la modalidad de maestría
- Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control,
- o**
- Título profesional
- Título de posgrado en la modalidad de especialización
- Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

**Departamentos de Categoría segunda, tercera y cuarta**

- Título profesional
- Título de posgrado en la modalidad de especialización
- Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.
- o**
- Título profesional
- Sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

**Municipios de Categoría segunda, tercera y cuarta**

- Título profesional
- Título de posgrado en la modalidad de especialización
- Cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno
- o**
- Título profesional
- Cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno. (Subrayado fuera de texto)

**Municipios de Categorías quinta y sexta**

- Título profesional
- Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

**PARÁGRAFO.** Para desempeñar el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, únicamente se podrá aplicar en los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales, las equivalencias contempladas en el presente artículo y solo para aquellas categorías de departamentos y municipios en los que está prevista.

Artículo 2.2.21.8.6. Experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno. Se entiende por experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, dentro de las cuales están las siguientes: (Subrayado fuera de texto)

1. Medición y evaluación permanente de la eficiencia, eficacia y economía de los controles del Sistemas de Control Interno.
2. Asesoría en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de planes e introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.
3. Actividades de auditoría o seguimiento.
4. Actividades relacionadas con el fomento de la cultura del control.
5. Evaluación del proceso de planeación, en toda su extensión;
6. Formulación, evaluación e implementación de políticas de control interno.

7. Evaluación de los procesos misionales y de apoyo, adoptados y utilizados por la entidad, con el fin de determinar su coherencia con los objetivos y resultados comunes e inherentes a la misión institucional
8. Asesoría y acompañamiento a las dependencias en la definición y establecimiento de mecanismos de control en los procesos y procedimientos, para garantizar la adecuada protección de los recursos, la eficacia y eficiencia en las actividades, la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros y el cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales.
9. Evaluación de riesgos y efectividad de controles.
10. Las funciones relacionadas con el desempeño de la gestión estratégica, administrativa y/o financiera. (...)" (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con el decreto en cita, para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial los requisitos para ocupar el cargo de Jefe o Asesor de Control Interno se asocian a las diferentes categorías departamentales y municipales, por lo que en su caso, dado que el municipio de Madrid – Cundinamarca es de 2ª categoría, se deben considerar los siguientes requisitos:

- Título profesional
- Título de posgrado en la modalidad de especialización
- Cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno
- o
- Título profesional
- Cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

En cuanto a la experiencia, dichos asuntos de control interno están referidos, tal como lo indica el artículo citado, a aquella experiencia adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno, las cuales pueden estar relacionadas con la medición al Sistema de Control de Interno, ejercicios de planeación en toda su extensión, desde su formulación hasta su evaluación, auditoría interna, así como la evaluación de riesgos en términos de la efectividad de los controles.

Como es posible analizar, es viable considerar otro tipo de cargos distintos el de Jefe de Control Interno para la valoración de experiencia, análisis que es responsabilidad del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en su entidad.

Ahora bien, adicional al análisis de requisitos de estudio y experiencia, para el proceso de nombramiento para estos cargos se debe tener en cuenta que el mismo Decreto 989 de 2020 define lo siguiente:

*“(…) ARTÍCULO 2.2.21.8.3. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. Previo a la designación en el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, al aspirante o aspirantes se les deberá evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo, a través de la práctica de pruebas.*

*La evaluación de competencias de los aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que le informará al presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia.*

En el nivel territorial se deberá evaluar las competencias por la misma entidad, o con la asesoría de entidades especializadas en la materia o con el Departamento Administrativo de la Función Pública, de lo cual se le informará al gobernador o alcalde, respectivo, si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual se dejará evidencia. (Subrayado fuera del texto)

*Parágrafo. Por regular este artículo unas competencias específicas y un procedimiento para su evaluación, para la provisión del empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, no le será aplicable el artículo 2.2.13.2.2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública. (...)*

Teniendo en cuenta lo anterior, en las entidades del nivel territorial es viable que en cada administración acorde con sus capacidades se evalúen directamente las competencias para ocupar el cargo de Jefe de Control Interno, caso en el cual deberá diseñar y aplicar las pruebas a partir de las cuales sea posible evaluar el cumplimiento de dichas competencias por parte de los aspirantes; como segunda opción puede asesorarse con entes especializados en esta materia, o bien acudir a este Departamento Administrativo para adelantar dicha evaluación.

Dado el objeto de su consulta, es pertinente señalar que el Decreto 648 de 2017 “*por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública*” adicionó el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015 en el siguiente sentido:

*“(...) Artículo 15°. Adiciónese el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, con el siguiente inciso:*

*El nombramiento de estos servidores deberá efectuarse teniendo en cuenta el principio de mérito, sin perjuicio de la facultad discrecional de la que gozan las autoridades territoriales (...)” (Subrayado fuera de texto).*

Acorde con lo anterior, es importante que para el nombramiento de los Jefes de Control Interno en el orden territorial se atienda el principio del mérito, el cual busca que las capacidades, cualidades y perfil del aspirante sean los factores determinantes para el acceso al cargo, por lo que, **en uso de la facultad discrecional los gobernadores y alcaldes** deberán establecer el procedimiento para la consecución de hojas de vida y disponer internamente los mecanismos para el análisis de requisitos, incluyendo la evaluación de competencias, por tal razón, serán estos quienes establezcan los parámetros y lineamientos técnicos y/o logísticos para el desarrollo de estos procesos y el posterior nombramiento con la (s) persona (s) que cumpla con el perfil y competencias establecidos en el Decreto 989 de 2020.

En este sentido, me permito aclararle que los criterios y procedimiento para la selección del Jefe de Control Interno en su entidad, son aspectos que corresponde establecer a su Alcalde como nominador de este cargo, atendiendo su estructura, recursos y capacidad, aspectos que aplicarán para el nombramiento del cargo en la Alcaldía, así como en las entidades a nivel descentralizado que cuenten con dicho cargo creado en su planta de personal, de las cuales el Alcalde es nominador.

Una vez definan este esquema, el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad donde se va a adelantar el nombramiento, será el responsable de analizar y establecer el cumplimiento frente a los requisitos de estudio y experiencia de los aspirantes o de las hojas

de vida que se alleguen a la entidad, acorde con el esquema que definan, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 989 de 2020 ya explicado.

Ahora bien, de acuerdo con su consulta, para las personas que cumplen los requisitos de educación y experiencia y tal como se mencionó anteriormente, como una de las opciones con respecto a la evaluación de competencias, podrán acudir a este Departamento para su aplicación, para lo cual deben considerar los siguientes lineamientos establecidos en la Circular 01 del 29 de septiembre de 2021, emitida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno:

“(…) Con el fin de dar cumplimiento a la disposición señalada, para la selección de los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces para el periodo comprendido entre el 2022 y 2025, se deberán implementar los siguientes lineamientos:

1. Cumplir con el principio de mérito, de tal manera que se pueda evidenciar la idoneidad de los aspirantes al cargo, de acuerdo con el marco legal existente, garantizando que recaiga en el profesional más competente.

2. Cumplir los requisitos establecidos en el artículo 2.2.21.8.5 del Decreto 989 de 2020<sup>3</sup>, incorporado al Decreto 1083 de 2015, teniendo en cuenta las categorías de Departamentos y Municipios previstas en la normatividad vigente, de lo cual se dejará constancia mediante certificación expedida por el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces de la respectiva entidad.

3. Evaluar las competencias establecidas en el artículo 2.2.21.8.2 del citado Decreto, las cuales podrán hacerse directamente por la administración territorial, de acuerdo con sus capacidades, o con la asesoría de entes especializados en la materia, o con la Función Pública. (Subrayado fuera del texto)

En caso de que la administración territorial tome la decisión de adelantar este proceso con la Función Pública, el Alcalde o Gobernador (según corresponda) como nominador del cargo, debe remitir dos (2) hojas de vida por entidad y enviar la solicitud dirigida al Director con los siguientes datos:

- Nombre completo del aspirante
- Fotocopia de la Cédula
- Soportes de la Hoja de vida
- Certificación de cumplimiento de requisitos de estudios y experiencias conforme a lo enunciado en el numeral dos de la presente circular, expedida por el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces.

4. Reportar el nombre y datos de contacto (correo electrónico y celular) de los nuevos jefes de control interno de su respectiva entidad territorial, así como de sus entidades descentralizadas a más tardar el último día hábil del mes de enero de 2022. El reporte deberá incluir adicionalmente el proceso de mérito llevado a cabo para la selección de los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad; esta información deberá ser enviada a la Función Pública al correo [datosjci@funcionpublica.gov.co](mailto:datosjci@funcionpublica.gov.co). (…)

Así las cosas, el apoyo por parte de este Departamento, mencionado en el Decreto 989 de 2020, así como en la circular 01 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional para la evaluación de competencias a los futuros Jefes de Control Interno, hace referencia a la aplicación de las



pruebas para evaluar las competencias de dos aspirantes, caso en el cual será necesario en primer lugar que definan el esquema para la consecución de hojas de vida y el procedimiento para evaluar los requisitos de estudio y experiencia, a fin de poder adelantar la solicitud de evaluación de competencias ante este Departamento Administrativo para los dos candidatos seleccionados, previa verificación por parte del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces, del cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia, para lo cual se deberá tener en cuenta lo establecido en el ítem 3 de la circular en mención.

Finalmente, los invitamos a ingresar al micrositio del **Banco de Éxitos**, en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/buenas-practicas-de-gestion-publica-colombiana/banco-de-exitos>, donde podrá encontrar experiencias implementadas y con resultados positivos en diferentes temas de la administración pública colombiana, en contextos y problemáticas similares, que en su gran mayoría son de fácil adaptación a la realidad institucional. Así mismo, al Espacio Virtual de Asesoría –EVA-, al cual puede acceder a través de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva> donde se dispone de normatividad, guías, conceptos chat, entre otros.

*El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.*

Cordialmente,

MARIA DEL PILAR GARCIA GONZÁLEZ  
Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Ana Sofia Iregui C. /Myriam Cubillos Benavides  
11302.8.2

## RESPUESTA FUNCIÓN PÚBLICA RAD. 20215000417411

**E** envios  
Mar 07/12/2021 8:39  
Para: talentohumano@madridcundinamarca.gov.co



De: Departamento Administrativo Función Pública <eva@funcionpublica.gov.co>  
Enviado: viernes, 3 de diciembre de 2021 10:40  
Para: talentohumano@madridcundinamarca.gov.co <talentohumano@madridcundinamarca.gov.co>  
Asunto: RESPUESTA FUNCIÓN PÚBLICA RAD. 20215000417411

Orfeo | Envío de respuesta



### Función Pública

remite en archivo adjunto  
la respuesta a su petición:

## 20219000665992



## RESPUESTA FUNCIÓN PÚBLICA RAD. 20215000417411

Parte del contenido de este mensaje se ha bloqueado porque el remitente no está en la lista de remitentes seguros. [Confió en el contenido de postmaster@madridcundinamarca.gov.co.](#) | [Mostrar contenido bloqueado](#)

Para volver a enviar este mensaje, [haga clic aquí.](#)

**P** postmaster@madridcundinamarca.gov.co  
Mar 07/12/2021 8:39  
Para: postmaster@madridcundinamarca.gov.co



No se pudo enviar el mensaje al grupo de Microsoft 365 [talentohumano@madridcundinamarca.gov.co.](#)

El grupo [talentohumano](#) no está configurado para recibir mensajes de [envios@funcionpublica.gov.co.](#)

envios@funcionpublic...	Office 365	talentohumano
Remitente		<b>Acción necesaria</b>
		Remitente no permitido

### Solución

Pruebe las siguientes operaciones:

- Si es miembro del grupo, podría estar registrado con una dirección de correo electrónico distinta de [envios@funcionpublica.gov.co.](#) Vuelva a enviar el mensaje con la dirección de correo electrónico en la que recibió un mensaje de bienvenida del grupo.
- Solicite al propietario del grupo que agregue a [envios@funcionpublica.gov.co](#) como un miembro del grupo. Si no sabe quién es el propietario del grupo, póngase en contacto con el departamento de servicio al cliente de la organización para obtener ayuda.