



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 2016600044641

Fecha: 02/03/2016 03:49:50 p.m.

Bogotá D. C.,

Doctor

**MARIO ALBERTO ZAPATA VANEGAS**

Director Ejecutivo

**CORPORACIÓN HOSPITAL INFANTIL CONCEJO DE MEDELLÍN**

Correo electrónico: [direjecutivo@corporacionhicm.org](mailto:direjecutivo@corporacionhicm.org)

Medellín, Antioquia.

**REFERENCIA:** EMPLEO Designación del Jefe de Control Interno en una entidad territorial descentralizada indirecta. **RADICACION:** 2016-206-002009-2 del 26 de enero de 2015

Respetado doctor, cordial saludo:

En respuesta a su solicitud de aclaración frente a la designación del jefe de la Unidad de control Interno y su forma de vinculación, teniendo en cuenta el análisis realizado en el oficio emitido con Radicado No. 20155000168411 del pasado 6 de octubre de 2015, esta Dirección Jurídica, previas las siguientes consideraciones, se permite dar alcance en los siguientes términos:

De conformidad con la naturaleza jurídica establecida en los estatutos, la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín es una persona jurídica, sin ánimo de lucro, sujeta a las disposiciones del Derecho Civil, con autonomía administrativa, técnica financiera y jurídica, de utilidad común e interés social, conformada por entidades públicas.

Es una entidad descentralizada indirecta, surgida por la voluntad asociativa de entidades públicas, considerando que en su caso se han asociado el Municipio de Medellín, la ESE Hospital General de Medellín y la ESE Metrosalud, cuya participación estatal es del 100%.

En este orden de ideas, se considera que en las entidades descentralizadas directas, indirectas y filiales cuya participación estatal sea superior al 90%, les son aplicables el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011, por pertenecer al sector descentralizado de la rama ejecutiva del poder público del nivel territorial, y por encontrarse dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993, según su artículo 5°. Como consecuencia de lo anterior, el empleo de jefe de control interno es de periodo y su designación se encuentra en cabeza de la máxima autoridad del municipio, que en este caso correspondería al Alcalde Municipal.

Cabe mencionar que la misma 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", dispone:

*Artículo 6º.- Responsabilidad del control interno. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos.*  
(...)

*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.*  
(Subrayado fuera de texto)

*Artículo 10.- 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 de texto)

De conformidad con el artículo 9º de la ley 87 de 1993, 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.

Por lo tanto, es preciso aclarar que en aquellas entidades donde no exista el cargo, este evento no releva a su Dirección de la responsabilidad en materia de control interno, toda vez que el ejercicio del Control Interno y el diseño de métodos y procedimientos de control interno, (Artículo 209 y 169 C.P.) son independientes de la existencia de la oficina.

Ahora bien, para el caso de consulta es preciso mencionar que la Ley 87 (artículo 10) señala que el Asesor, Coordinador, Auditor Interno o cargo similar, será un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior, de donde puede concluirse que no es imperativa la existencia de una denominación única y específica para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, pues la Ley no restringe ni limita a que sea un cargo del nivel directivo, que implicaría en todos los casos crear una dependencia con un jefe y un equipo subordinado para coordinar el Sistema, sino que por el contrario flexibiliza su denominación a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la Ley.

Así entonces, este Departamento Administrativo, teniendo en cuenta que las funciones, del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, implican la realización de recomendaciones contundentes y categóricas dirigidas a la alta dirección sobre la implementación, operación y actualización del Sistema de Control Interno, ha indicado, como criterio general y de acuerdo con las especificidades de cada entidad u organismo público sujeto a procesos de rediseño organizacional, que la coordinación del sistema de control interno puede estar a cargo de un empleado público que pertenezca al nivel directivo, al nivel asesor o al nivel profesional de

empleado público que pertenezca al nivel directivo, al nivel asesor o al nivel profesional de acuerdo con la nomenclatura y clasificación de empleos que le es aplicable. Con lo cual se colige que siempre que se hace referencia al *jefe de control interno o quien haga sus veces*, se entiende que puede existir un cargo en el nivel asesor o profesional a cargo de ese proceso de control y que necesariamente no se trata siempre de un Directivo.

Al encontrarse dentro del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993 les son aplicables el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011, como consecuencia de lo anterior, el jefe de control interno es un empleo de periodo de cuatro (4) años y su designación se encuentra en cabeza de la máxima autoridad del municipio, que este caso correspondería al Alcalde Municipal.

En criterio de esta Dirección Jurídica, resulta conveniente que dicha Corporación acoja una de las siguientes opciones

1.- En el entendido que la ley no restringe ni limita la designación del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces a contar con una dependencia, con un jefe y subordinados, podrán analizar la posibilidad de asignar las funciones de jefe de control interno a un empleado de dicha Corporación, del nivel jerárquico superior, pudiendo considerarse un cargo del nivel asesor o profesional, quien deberá contar con el perfil determinado en el parágrafo 1º del artículo 8 de la Ley 1474 de 2011, es decir que deberá acreditar formación profesional y experiencia mínima de tres (3) años en asuntos del control interno.

2.- Considerar que la creación de la Unidad u Oficina de Control Interno, para lo cual a continuación se indica el procedimiento que debe adelantar una entidad estatal para crear un cargo en la planta de personal, es importante señalar que el Decreto 0019 de 2012 <sup>1</sup>, establece:

"ARTICULO 228. REFORMAS DE PLANTA DE PERSONAL. Modifíquese el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

*"Artículo 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.*

*El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.*

*Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública."*

Con relación a las reformas de las plantas de empleos, el Decreto 1083 de 2015 <sup>2</sup> consagra:

**"ARTÍCULO 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos.** Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

<sup>1</sup> "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública",

<sup>2</sup> "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

*Parágrafo. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

De acuerdo con el marco legal anteriormente señalado, es claro que todo proceso de reestructuración lleva consigo el desarrollo de actividades esencialmente técnicas, las cuales deben ser planeadas y estructuradas para lograr el objetivo final, es decir, el mejoramiento del desempeño institucional y otras de carácter formal relacionadas con el trámite de la reforma.

Conforme a lo anterior, para la creación y supresión de alguno de los empleos actuales debe contarse con un estudio técnico que deberá estar sustentado en las necesidades del servicio y/o razones de Reorganización Administrativa que propendan por la modernización de la institución; es obligatorio que la entidad elabore este estudio ajustándolo al desarrollo de nuevos planes, programas, proyectos o funciones de la entidad y presupuesto, y deberá tener en cuenta criterios como la misión y visión de la entidad; los objetivos, productos y/o servicios; y los procesos misionales técnicos y de apoyo, entre otros aspectos.

Por consiguiente, las condiciones para realizar estas reformas de personal (creación y/o supresión de empleos), son:

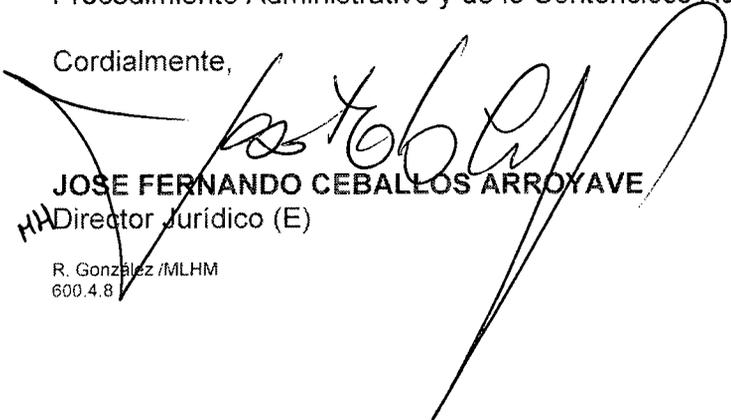
- La expedición de la reforma por la autoridad competente, cuya actuación es reglada y no discrecional ni infundada.
- Debe estar motivada, fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración o basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestre.

Para la conformación de la planta de personal, las entidades públicas deben tener en cuenta un análisis de las funciones de las dependencias, los perfiles de los empleos, la nomenclatura (denominación), clasificación (niveles o categorías) y remuneración (asignación básica) de los empleos, entre otros aspectos

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,



**JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE**

HH Director Jurídico (E)

R. González /MLHM  
600.4.8