



Función Pública

Concepto 258831 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20255000258831

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20255000258831

Fecha: 27/05/2025 02:23:27 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Respuesta habilitación aplicativo de evaluación de desempeño del Jefe de Control Interno del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Radicado No. 20252060316272 del 13 de mayo de 2025.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual nos solicita apertura del aplicativo de evaluación del jefe de control interno por retiro de uno de los evaluadores a continuación, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

Teniendo en cuenta que mediante el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en sus artículos 2.2.21.4.4 y 2.2.21.4.5, se establece que, a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, el Presidente de la República como nominador de dicho cargo, evaluará el desempeño a través del instrumento que adopte el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En desarrollo de dicho mandato, se expidió la Resolución No. 035 del 05 de febrero de 2020 "Por medio de la cual se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño y de las competencias de los Jefes de Control Interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional y se deroga la Resolución No. 110 de 2016", establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 3. Modelo para la evaluación. El modelo diseñado por este Departamento Administrativo busca la revisión integral del desempeño del evaluado desde la perspectiva de los diferentes actores que tienen directa o indirectamente una relación con su actuar. (Subrayado fuera de texto)

ARTÍCULO 4. Responsables de evaluar. Los responsables de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces son:

El Representante Legal El Secretario general o quien haga sus veces Un miembro del equipo directivo, que pertenezca a las áreas misionales, seleccionado al azar por el jefe de talento humano o quien haga sus veces, en presencia de un testigo que dará garantía del proceso Un subalterno del jefe de control interno, seleccionado al azar por el jefe de talento humano o quien haga sus veces, en presencia de un testigo que dará garantía del proceso El jefe de control interno o quien haga sus veces.

(...)

Artículo 5°. Responsable de liderar el proceso de evaluación. El jefe de talento humano o quien haga sus veces, será el responsable de coordinar el proceso de evaluación del desempeño al interior de la entidad; así mismo, le corresponde elegir, al azar, el subalterno del jefe de control interno o quien haga sus veces, así como el miembro del comité directivo, que los evaluará.

ARTICULO 6°. Periodicidad. El desempeño del jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será evaluado en el mes de marzo de cada año y la evaluación corresponderá al período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

(...).

ARTICULO 7. Proceso de Evaluación. La evaluación del desempeño deberá efectuarse teniendo en cuenta la gestión del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces a través del cumplimiento de sus diferentes roles: Liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación a la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento y relación con entes externos de control; así como la ejecución y efectividad del plan anual de auditoría que permita el seguimiento y realimentación, con miras a la mejora institucional; proceso que deberá adelantarse de manera objetiva basándose en hechos y evidencias (informes, seguimientos, auditorías, entrevistas entre otros) sobre la gestión adelantada, así como las conductas que acompañan su ejercicio profesional.

La evaluación se hará por cada evaluador de manera independiente (el jefe de control interno evalúa su propia gestión), asignando una calificación en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, a cada conducta o actividad relacionada con el desempeño del jefe de control interno. el resultado final corresponderá al promedio simple de las sumas de las evaluaciones individuales efectuadas por los diferentes evaluadores." (Subrayado fuera del texto)

ARTÍCULO 9º. Evaluación de desempeño por retiro del cargo del jefe de control interno o de los responsables de la evaluación. El jefe de control interno deberá ser evaluado por los servidores públicos señalados en el artículo 4º de la presente resolución, al momento del retiro de alguno de los evaluadores o del mismo jefe de control interno. (Subrayado fuera de texto)

Corresponderá al jefe de talento humano o quien haga sus veces, comunicar la novedad al Departamento Administrativo de la Función Pública y solicitar la habilitación del aplicativo para la respectiva evaluación.”.

Ahora bien, en aras de la objetividad e imparcialidad de los evaluadores, la resolución en mención, establece que la misma deberá efectuarse por 5 actores diferentes, de la organización, dentro de los cuales se encuentra la autoevaluación que efectúa el mismo

Jefe de Control Interno, pero también actores tan importantes en la relación como el Representante Legal, por ser responsable del Sistema de Control Interno y quien es el principal destinatario de sus informes, alertas o recomendaciones; y el Secretario general o quien haga sus veces, por tener a su cargo en la mayoría de las entidades los procesos de apoyo y administración de recursos, por lo que su relación es directa con el jefe de control interno.

Los demás evaluadores, se definen al azar por parte del jefe de talento humano o quien haga sus veces, en presencia de un testigo que dará garantía del proceso, en este caso se trata de un miembro del equipo directivo, que pertenezca a las áreas misionales y un subalterno del jefe de control interno, lo que permite el cálculo y análisis de los resultados que se constituyen en la evaluación integral que se adelanta.

En consecuencia, con el fin de llevar a cabo la evaluación del desempeño del Jefe de Control Interno de su entidad por retiro de uno de los evaluadores, agradecemos sea diligenciada la información requerida en la siguiente tabla, y remitirla a través del correo datosjci@funcionpublica.gov.co, todo esto con el propósito de habilitar la plataforma y evaluar al respectivo jefe de control interno o quien haga sus veces.

NOMBRE DE LA ENTIDAD
FECHA DE INICIO DE LA
EVALUACION (Fecha de posesion)
TIPO DE EVALUACION

NOMBRE DE LOS EVALUADORES	NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS	NUMERO DE CEDULA 'Sin puntos , comas y espacios	CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ENTIDAD	CORREO ELECTRÓNICO
REPRESENTANTE LEGAL				
SECRETARIO GENERAL O QUIEN HACE SUS VECES				
MIEMBRO EQUIPO DIRECTIVO SELECCIONADO'				
MIEMBRO DEL COMITE DE AUDITORIA'				
SUBALTERNO DEL JEFE DE CONTROL INTERNO SELECCIONADO'				
JEFE DE CONTROL INTERNO O QUIENHAGA SUS VECES				

Una vez recibida la información de los evaluadores por parte de la entidad, Función Pública procederá a incluirla dentro del aplicativo dispuesto para la evaluación, para lo cual se le enviará los aspectos a tener en cuenta al momento de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno, razón por la cual solicitamos a usted, como coordinador (a) del proceso al interior de la entidad, informe a cada uno de los evaluadores la fecha de habilitación de la plataforma para efectuar el reporte, es importante mencionar que, pasada esa fecha el aplicativo quedará cerrado y no podrá generarse la respectiva evaluación, incumpliendo por parte de la entidad la disposición normativa que rige la materia.

Entre otras razones, es clave tener en cuenta las siguientes consideraciones e información base, antes de proceder con la evaluación:

Tener en cuenta que las auditorías, seguimientos o verificaciones que realiza el jefe de control interno son a los procesos y no a las personas, lo que implica que su evaluación debe basarse en hechos objetivos dados en el marco de este tipo de procesos. Las preguntas deben ser resueltas de manera objetiva, soportadas en evidencias del cumplimiento del plan anual de auditoría, información que puede consultar a través de Informes de auditoría o bien de seguimientos en temas específicos, esquemas de asesoría o acompañamiento suministrados por el Jefe de Control Interno, entre otros elementos relacionados con su labor. Bajo lo establecido en el punto anterior, es claro que se debe evaluar el trabajo, no se debe juzgar a la persona; por lo tanto, es necesario documentarse adecuadamente, a fin de responder objetivamente los ítems que se despliegan en la evaluación. Recordar que la evaluación corresponde a la vigencia 2024, por lo que hechos aislados o recientes no se deben tomar en cuenta. Tener en cuenta que evaluar el desempeño significa evaluar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que se ejerce, por lo que frente al Jefe de Control Interno es necesario tener como marco el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 que establece las funciones para estas instancias, así como los roles establecidos en el Decreto 648 de 2017. Recordar que contra la evaluación procede el recurso de reposición ante el representante legal de la respectiva entidad, en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de

Para el acceso al aplicativo se deben seguir estos pasos:

Ingresar al aplicativo través de la siguiente URL <http://www.funcionpublica.gov.co/evaluacion/> (Preferiblemente utilizar el explorador Google Chrome), ingresando como usuario y clave, con su número de cédula (sin puntos, ni espacios); verificar el código captcha, y proceder a cambiar la contraseña, conservándola en un lugar seguro.

Al ingresar, encontrará un listado de conductas o acciones asociadas al desempeño del Jefe de Control Interno o quien hace sus veces; usted debe asignar a cada una de ellas, una calificación objetiva entre 0 y 100, de acuerdo con el cumplimiento evidenciado. (Subrayado fuera de texto)

Al terminar la evaluación, recuerde dar clic en el botón guardar. Una vez culminado el proceso quedará inhabilitado su usuario y no podrá volver a ingresar. (...)"

Cualquier inquietud o dificultad que tengan en el proceso, pueden contactarse con la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, al correo: datosjci@funcionpublica.gov.co, o al PBX +6017395656, extensiones: 611, 613, 614, 615, 616, 617, 618 y 619.

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

LUZ DAIFENIS ARANGO RIVERA

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Proyectó: Luis Felipe Adames Morales / Revisó: Iván Arturo Márquez

Con copia: haguerrero@sena.edu.co

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Indique si la evaluación corresponde por evaluación anual, parcial, para asignación de prima técnica o por retiro. En el caso de evaluación parcial, señale el periodo a evaluar sin superar la vigencia 2024 Si en su entidad existe comité de Auditoría no deberá elegir el evaluador miembro del equipo directivo

Deberá elegir el miembro del comité de auditoría solamente cuando cuenta con esta instancia Deberá elegir al azar sólo cuando cuenta con equipo de trabajo y/o personal de planta.

Fecha y hora de creación: 2026-05-08 00:43:55