



Función Pública

Concepto 226571 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20255000226571

Radicado No.: 20255000226571

Fecha: 06/05/2025 11:32:36 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Aclaración seguimiento por la Oficina de Control Interno al Comité de Convivencia Laboral desde los lineamientos de la Circular Conjunta N°. 100-004-2024 ante potencial conflicto de interés de la jefe de control interno. Radicado No. 20252060222892 del 31 de marzo de 2025.

En atención a su comunicación de la referencia, a continuación, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

CONSULTA:

"(...)

En relación con el seguimiento que deben realizar las oficinas de control interno como tercera línea de defensa al cumplimiento de los lineamientos de la Circular Conjunta No. 100-004-2024 de diciembre de 2024 del Ministerio de Trabajo y el DAFP en relación con el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, solicito amablemente su orientación respecto de, si la Oficina de Control Interno puede realizar el seguimiento que expresa la circular en mención, toda vez que la jefe de la Oficina de Control Interno ha sido denunciada en dos (2) ocasiones por situaciones de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa y la Personería de Bogotá recientemente en la vigencia 2024, en caso de ser afirmativo, basado en que norma estaría habilitada, de lo contrario, qué área de la Empresa podría adelantar dicho seguimiento o evaluación, considerando que es de obligatorio cumplimiento. (...)" +

ANÁLISIS:

Para dar respuesta a sus inquietudes es necesario hacer las siguientes precisiones:

Sea lo primero anotar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, a este Departamento Administrativo le compete formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.

Por consiguiente, a esta entidad no le corresponde una valoración concreta de casos particulares, ni se encuentra facultado para declarar derechos individuales, ni dirimir controversias cuya decisión está atribuida a los jueces como es el caso de la configuración de inhabilidades e incompatibilidades, o conflictos de interés, ni tampoco es un órgano de control o vigilancia.

Es consecuencia, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia objeto de su escrito.

Por otra parte, es importante señalar que el Decreto 1499 de 2017 "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" establece lo siguiente:

Artículo 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Artículo 2.2.23.1 Articulación del Sistema 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 articulará al 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 las entidades.

El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno -MECI.

A partir de la anterior reglamentación, se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Como producto de lo anterior, se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual permite a todas las entidades del Estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos.

Añádase que, la Ley 87 de 1993 dispone:

ARTICULO 6. 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 9. 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).

ARTICULO 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 las anteriores disposiciones es posible determinar que:

El Representante Legal en las entidades públicas tiene la responsabilidad de asegurar que se implementen y se mantengan adecuados métodos y procedimientos de control interno, es decir, que se cuente con un Sistema de Control Interno acorde a los lineamientos establecidos en la normatividad. 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. Finalmente, los servidores públicos en todos los niveles de la organización que tienen la responsabilidad de aplicar los métodos y procedimientos de control interno diseñados para asegurar de forma razonable que se cumplirán los objetivos y metas institucionales.

De ahí se infiere que, las funciones que cumplen los Jefes de Control Interno o quienes hacen sus veces, la Ley 87 de 1993 establece:

“ARTÍCULO 12. FUNCIONES DE LOS AUDITORES INTERNOS. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes:

Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del sistema de control Interno; Verificar que el Sistema de Control Interno esté formalmente establecido dentro de la organización y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos y, en particular, de aquellos que tengan responsabilidad de mando; Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización, se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función; Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad; Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios; (Subrayado fuera de texto). Servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones, a fin que se obtengan los resultados esperados; Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios; Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional; Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que en desarrollo del mandato constitucional y legal, diseñe la entidad correspondiente; Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento; Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas; Las demás que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con el carácter de sus funciones.

Parágrafo. - En ningún caso, podrá el asesor, coordinador, auditor interno o quien haga sus veces, participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones y refrendaciones.” (Negrita y subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, se debe precisar que la labor de las oficinas de control interno es preminentemente asesora y sus labores operativas se limitan exclusivamente a las necesarias para formarse un juicio sobre la materia objeto de análisis; conforme a ello, el asesor, coordinador, auditor interno debe ocuparse de verificar que los controles establecidos en los diferentes procesos, procedimientos, políticas de operación, entre otros elementos del Sistema de Control Interno, se cumplan, que existan responsables, adecuados mecanismos de seguimiento, segregación de funciones, entre otros aspectos que garanticen de forma razonable el cumplimiento de los objetivos y metas, así como generar alertas y recomendaciones que puedan llegar a evitar situaciones no deseadas o posibles actos de corrupción.

Adicionalmente, el artículo 13 de la Ley 87 de 1993 “Por lo cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones” establece:

“ARTICULO 13.- COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL

INTERNO. Los organismos y entidades a que se refiere el artículo quinto de la presente Ley, deberán establecer al más alto nivel jerárquico un Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, de acuerdo con la naturaleza de las funciones propias de la organización”

Para el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”, determinó la conformación y funciones en el siguiente sentido:

“(…) Artículo 2.2.21.1.5 Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, deberán establecer un Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisora en los asuntos de control interno, integrado por: (subrayado fuera de texto).

El representante legal quien lo presidirá El jefe de planeación o quien haga sus veces. Los representantes del nivel directivo que designe el representante legal. El representante de la alta dirección para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.

El jefe de control interno o quien haga sus veces, participará con voz, pero sin voto en el mismo y ejercerá la secretaría técnica.

Artículo 2.2.21.1.6 Funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Son funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:

Evaluar el estado del Sistema de Control Interno de acuerdo con las características propias de cada organismo o entidad y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema a partir de la normatividad vigente, los informes presentados por el jefe de control interno o quien haga sus veces, organismos de control y las recomendaciones del equipo MECI. Aprobar el Plan Anual de Auditoría de la entidad presentado por el jefe de control interno o quien haga sus veces, hacer sugerencias y seguimiento a las recomendaciones producto de la ejecución del plan de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de auditoría, basado en la priorización de los temas críticos según la gestión de la administración. (subrayado fuera de texto). Aprobar el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor, así como verificar su cumplimiento. (subrayado fuera de texto). Revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer recomendaciones a que haya lugar. Servir de instancia para resolver diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría interna. Conocer y resolver los conflictos de interés que afecten la independencia de la auditoría. Someter a aprobación del representante legal la política de administración del riesgo y hacer seguimiento, en especial a la previsión y detección de fraude y mala conducta. Las demás asignadas por el Representante Legal de la entidad.

Párrafo 1. El Comité se reunirá como mínimo dos (2) veces en el año.

Párrafo 2. En las entidades que no cuenten con servidores públicos que hagan parte de la alta dirección, las funciones del comité serán ejercidas directamente por el representante legal de la entidad y los servidores que se designen. (subrayado fuera de texto).

Párrafo 3. En las entidades donde exista comité de auditoría este asumirá las funciones relacionadas con los literales b, c, e y f del presente artículo e informará al comité institucional de coordinación de control interno de su estado y desarrollo (...).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, es importante señalar que el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisora en los asuntos de control interno de la entidad, presidido por el respectivo Representante Legal, tiene la potestad de aprobar el Plan Anual de Auditoría de la entidad presentado por el jefe de control interno o quien haga sus veces, hacer sugerencias y seguimiento a las recomendaciones producto de la ejecución del plan de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de auditoría, basado en la priorización de los temas críticos según la gestión de la administración.

Cabe señalar que las oficinas de Control Interno en todas las entidades del Estado, para el desarrollo de sus funciones utiliza las técnicas y normas de auditoría generalmente aceptadas. Al respecto, es importante mencionar que la Guía de Auditoría para Entidades Públicas emitida por este Departamento Administrativo, elaborada en alianza estratégica con el Instituto de Auditores Internos IIA Colombia, determinó cinco (5) fases que permiten llevar a cabo el proceso auditor de manera técnica y profesional, al hacer uso de diferentes herramientas y procedimientos de auditoría. Estas fases son:

Planeación general para la Oficina de Control Interno (Plan Anual de Auditorías) Planeación de la auditoría Ejecución de la auditoría
Comunicación de resultados de la auditoría Seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento

Cada una de estas etapas desarrolla orientaciones contempladas en el Marco para la Práctica Profesional de Auditoría Interna, que deben ser tenidas en cuenta por parte del Jefe de Control Interno, con el fin de mejorar la efectividad del proceso auditor.

En este punto es relevante precisar que, para la ejecución de las actividades mencionadas, la Oficina de Control Interno debe estructurar el Plan Anual de Auditorías, el cual, bajo los lineamientos de la guía en mención debe incluir no solamente las auditorías internas para la vigencia, sino también todas aquellas actividades que cubren cada uno de los roles ya citados, es decir, que el plan cubre todas las actividades a realizar en el año para la Oficina de Control Interno.

Al respecto, la guía en mención expresa lo siguiente:

“El plan anual de auditoría es el documento formulado y ejecutado por el equipo de trabajo de la Oficina de Control Interno en la Entidad, cuya finalidad es planificar y establecer los objetivos a cumplir anualmente para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de operación, control y gobierno.

Dejar constancia de la aprobación del plan por parte del comité de Coordinación de Control Interno, con fundamento en el artículo 13 de la Ley 87 de 1993 y el Decreto 648 de 2017” (Subrayado fuera de texto).

Es importante señalar que, una vez aprobado dicho plan en lo referente a las Auditorías Internas de Gestión, deberá ser informado a los líderes de los procesos que serán auditados en la vigencia de tal forma que estos se agenden para recibir a los auditores.

Así mismo, dado el Decreto 648 de 2017, en relación con los instrumentos mínimos para la actividad de auditoría interna, señaló lo siguiente:

“(…) Artículo 2.2.21.4.8 Instrumentos para la actividad de la Auditoría Interna. Las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación del presente decreto, deberán, de acuerdo con los lineamientos y modelos que para el efecto establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptar y aplicar como mínimo los siguientes instrumentos: (Negrilla y Subrayado fuera del texto).

Código de Ética del Auditor Interno que tendrá como bases fundamentales, la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de éste. Carta de representación en la que se establezca la veracidad, calidad y oportunidad de la entrega de la información presentada a las Oficinas de Control Interno. Estatuto de auditoría, en el cual se establezcan y comuniquen las directrices fundamentales que definirán el marco dentro del cual se desarrollarán las actividades de la Unidad u Oficina de Control Interno, según los lineamientos de las normas internacionales de auditoría. Plan anual de auditoría. (Subrayado fuera del texto).

Acorde con la anterior reglamentación, todas las entidades del Estado deben adoptar y aplicar como mínimo los instrumentos de auditoría mencionados, en este caso, define como instrumento obligatorio el estatuto de auditoría, documento crítico que registra el propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de auditoría interna en una organización, y que debe ser analizado y aprobado especialmente entre el jefe de control interno o quien haga sus veces, el representante legal y la alta dirección en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, donde como mínimo se debe lograr un común acuerdo los siguientes aspectos:

Los objetivos y la responsabilidad de la Auditoría Interna. Las expectativas de la actividad de Auditoría Interna. Las líneas jerárquicas funcionales y administrativas del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces. El nivel de autoridad necesario para la Auditoría Interna (incluyendo el acceso a registros, propiedad física y personal), con el fin de garantizar las tareas y cumplir con los objetivos y las responsabilidades acordados.

En concordancia, las Normas Internacionales de Auditoría Interna para los instrumentos citados define lo siguiente:

“Norma 1000 - Propósito, Autoridad y Responsabilidad

El propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de auditoría interna deben estar formalmente definidos en un estatuto de auditoría interna, de conformidad con la Misión de la Auditoría Interna y los elementos obligatorios del Marco Internacional para la Práctica Profesional (los principios fundamentales para la práctica profesional de Auditoría Interna, el Código de ética, las normas y la definición de auditoría Interna). El Director Ejecutivo de Auditoría Interna (DEA) debe revisar periódicamente, el estatuto de auditoría interna y presentarlo a la Alta Dirección y al Consejo para su aprobación. (Subrayado fuera del texto).

(...)

Introducción

El Estatuto de Auditoría Interna es un documento crítico que registra el propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de auditoría interna en una organización. Para crear este documento, el Director Ejecutivo de Auditoría Interna (DEA) debe comprender la misión de la auditoría interna y los elementos obligatorios del Marco Internacional para la Práctica Profesional (MIPP) del IIA, incluidos los principios fundamentales para la práctica profesional de auditoría interna, el código de ética, las normas internacionales para la Práctica Profesional de auditoría interna y la definición de auditoría interna. (Subrayado fuera de texto)

Esta comprensión es la base para que el DEA, el Consejo y la Alta Dirección decidan, de común acuerdo los siguientes aspectos:

Los objetivos y la responsabilidad de la Auditoría Interna. Las expectativas de la actividad de Auditoría Interna. Las líneas jerárquicas funcionales y administrativas del DEA. El nivel de autoridad necesario para la Auditoría Interna (incluyendo el acceso a registros, propiedad física y personal), con el fin de garantizar las tareas y cumplir con los objetivos y las responsabilidades acordados.” (Subrayado fuera de texto).

En este caso, es importante aclarar que los anteriores lineamientos hacen parte de una serie de referentes internacionales y buenas prácticas en materia de auditoría interna, formalizados para todas las entidades, a través del Decreto 648 de 2017 anteriormente citado, por lo que se trata de elementos de obligatoria implementación.

Infiriendo lo expresado, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisora en los asuntos de control interno de la entidad, presidido por el respectivo Representante Legal, tiene la potestad de aprobar el Plan Anual de Auditoría de la entidad y de allí compete a dicha instancia establecer las herramientas requeridas que garanticen la independencia y autonomía en el proceso auditor como lo es el estatuto del auditor, el cual, documenta el propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de auditoría interna en la entidad.

Prosiguiendo específicamente a los lineamientos de la Circular Conjunta N°. 100-0042024, esta determina:

(...)

Lineamientos para los/las Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la tercera línea⁹ de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

Incluir en el Plan Anual de Auditoría presentando al Comité Institucional de Control Interno a inicios de la próxima vigencia, el seguimiento y/o evaluación a los procesos que adelanta el área de talento humano o instancia que haga veces, específicamente para el cumplimiento de las normas y exhorto que sustentan la presente Circular. De igual forma, debe hacer seguimiento especial a los lineamientos definidos en la presente Circular, y se debe evaluar los procedimientos, instancias e indicadores definidos por la entidad para la gestión de denuncias de acoso laboral que incluya la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

Para evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, dado que la normatividad indica que los temas tratados en este comité tienen un principio de confidencialidad, frente a las solicitudes de información por parte del Jefe de Control Interno su alcance estará dado para evaluar el cumplimiento de la normatividad aplicable y que se esté dando cumplimiento a las fases necesarias para la atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación, esto con el fin de no afectar o vulnerar los procesos que dicho comité gestiona.

(...)

Lo anterior dispone el seguimiento y/o evaluación que se debe aprobar por el Comité Institucional de Control Interno y avalar en el Plan Anual de Auditoría que ejecuta la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, en su responsabilidad como tercera (3°) línea de defensa y bajo el principio de confidencialidad, a los procesos de talento humano, específicamente, para el Comité de Convivencia Laboral en lo referente a los métodos y procedimientos que garanticen la protección contra el acoso laboral, discriminación de género y todo aquello que vulnere los derechos de las mujeres en sus diversidades.

Ahora, en materia de conflictos de interés la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano^[1] emitida por la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública define frente al tema expresa lo siguiente:

La definición de “Conflicto de Interés”, se toma de lo dispuesto en el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019, en su artículo 44, en concordancia con el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, el cual establece que un conflicto de interés se da cuando: “el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”

(...)

Las siguientes características pueden servir como guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.

Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

(Subrayado fuera de texto).

(...)”

Acorde con lo anterior, el conflicto de interés tiene unas características muy específicas que deben ser analizadas desde el punto de vista del proceso y de los líderes internos que se involucran, quienes pueden verse influenciados por temas de interés personal o por vínculos familiares que entrarían a afectar su toma de decisiones, será necesario adelantar el análisis correspondiente del caso puntual, para establecer si se presentaría un conflicto de interés.

CONCLUSIÓN:

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se reitera lo señalado en el análisis de la presente comunicación, en el sentido que a la Oficina de Control Interno le corresponde diseñar y desarrollar adecuados sistemas de verificación y evaluación frente a los procesos, procedimientos, políticas de operación, entre otros elementos del Sistema de Control Interno, analizando si se cumplen, que existan responsables, adecuados mecanismos de seguimiento, segregación de funciones, entre otros aspectos que garanticen de forma razonable el cumplimiento de los objetivos en los diferentes ámbitos institucionales.

Consecuentemente, a la Oficina de Control Interno le corresponde diseñar y desarrollar adecuados sistemas de verificación y evaluación frente a los diferentes procesos y utilizar métodos que le permitan conocer las instancias que se surten, sin que tal labor implique su participación directa en comités internos, con el fin de mantener su independencia y objetividad a la hora de evaluar los temas en cuales haya tenido conocimiento o bien algún tipo de participación. Por lo tanto, será viable que la Oficina de Control Interno evalúe el cumplimiento normativo aplicable y en cuanto a los procesos que se desarrollan, podrá analizar si se cuentan con adecuados mecanismos de seguimiento, segregación de funciones, entre otros aspectos que garanticen de forma razonable los objetivos y funciones que se deben cumplir para el comité de convivencia laboral.

Frente a que el Jefe de Control Interno solicite información del comité de convivencia laboral, en criterio de esta Dirección Técnica, si bien la Oficina de Control Interno en su rol de auditoría puede solicitar evidencias que soporten la gestión y efectividad de los controles asociados a las actividades de la entidad, los documentos confidenciales que custodia el comité de convivencia deben mantenerse reservados para que accedan a ellos solamente las personas autorizadas en el procedimiento interno que regule el manejo de dicha información, esto con el fin de proteger la información sensible referente a quejas y denuncias de acoso laboral u otras situaciones que se presentan en la entidad, evitando con esto que se afecte el normal desarrollo de las funciones de este comité.

Ahora bien, para el caso consultado, dado que usted se refiere que frente a la ejecución de la auditoría estipulada desde la Circular Conjunta N°. 100-004-2024 existe un probable conflicto de interés, en el cual, está inmersa la jefe de control interno por denuncias previas interpuestas en contra de la misma; se debe señalar que la instancia competente para analizar la procedencia o no de este es el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, ya que dicho comité acorde con lo establecido en el Decreto 648 de 2017, compilado en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.21.1.6, dentro de las funciones define en su literal f) *Conocer y resolver los conflictos de interés que afecten la independencia de la auditoría*, y tomando como punto de partida los lineamientos y el marco normativo vigente en materia de conflicto de interés y el código de ética del auditor adoptado mediante el Estatuto de Auditoría. Por lo tanto, será en este escenario donde se analicen las circunstancias, hechos y evidencias que sustentan la solicitud, a fin de garantizar la objetividad en el desarrollo del trabajo de auditoría que pueda estar implicado, en cuyo caso, involucraría apartar de la supervisión de este trabajo de auditoría a la persona bajo cuestionamiento.

Finalmente, le extendemos una cordial invitación a explorar el Espacio Virtual de Asesoría (EVA), accesible a través del siguiente enlace: www.funcionpublica.gov.co/eva. En dicho entorno digital, tendrá acceso a una diversidad de recursos especializados, que incluyen normativas, jurisprudencia, conceptos, videos informativos y publicaciones vinculadas con la Función Pública. Estos recursos han sido meticulosamente elaborados con el propósito de ofrecer un sólido respaldo a su desempeño profesional, constituyendo herramientas de gran valía para su gestión.

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: Patricia Villamil Avella

Revisó: Iván Arturo Márquez Rincón

'NOTAS DE PIE DE PAGINA

[1] [Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Págs. 9-11](#)

9 Conformada por la Oficina de Control Interno, quienes evalúan de manera independiente y objetiva los controles de 2° línea de defensa para asegurar su efectividad y cobertura; así mismo, evalúa los controles de 1° línea de defensa que no se encuentren cubiertos o inadecuadamente cubiertos por la 2° línea de defensa.

Fecha y hora de creación: 2026-06-22 08:31:07