

REGISTRO PÚBLICO DE OBSERVACIONES DE LA CIUDADANÍA AL PROYECTO DE DECRETO

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la excelencia en el ingreso a empleos de libre nombramiento y remoción

NO.	FECHA	REMITENTE	OBSERVACIÓN	CONSIDERACIONES FUNCIÓN PÚBLICA
1	8 de noviembre de 2018	Francisco Amézquita	En el proyecto normativo propuesto se sugiere suprimir el término "prueba de integridad en el trabajo" toda vez que puede generar dificultades. Estas conductas si se evaluarían en la prueba "rectitud en el trabajo" pero no es necesario dejarlo explícito en el decreto, porque se vuelve muy inflexible	Se acoge parcialmente la observación. Para quienes vayan a ocupar el empleo de jefe de control interno y de director territorial o seccional de ministerios, departamentos administrativos, unidades administrativas especiales y agencias, la integridad se evaluará a través de la prueba de rectitud en el trabajo que permite identificar el nivel de aceptación que tienen las personas frente a conductas relacionadas con integridad y rectitud en el ambiente laboral, lo cual servirá como apoyo para los procesos de selección. Teniendo en cuenta que estos cargos son de manejo y confianza y la relevancia de las funciones de los mismos en la Administración Pública para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el manejo y control de los recursos públicos el Gobierno Nacional considera necesaria la aplicación de estas pruebas para apoyo a la prevención de la corrupción. Se acoge la observación para el tercer capítulo únicamente.
2	8 de noviembre de 2018	Norma Lucía Ávila Quintero	<p>En el artículo 2.2.21.4.2 no queda clara la clasificación del nivel de complejidad: no se determinan criterios para determinar esta clasificación</p> <p>En el artículo 2.2.21.4.4 se señala que según necesidades del servicio del banco de hojas de vida se seleccionarán para entrevista para una entidad determinada entre 3 y 5 candidatos para una entidad determinada, esta situación queda a criterios subjetivos; se pueden perder posibilidades de buenos candidatos de ser seleccionados.</p> <p>En el Parágrafo transitorio del mismo artículo, se señala que en proceso participarán quienes estén ocupando cargos en la actualidad: debe señalarse que el hecho de estar ocupando el cargo no concede privilegio para la clasificación posterior selección</p> <p>La selección y clasificación de candidatos postulados para una entrevista, puede generar que candidatos que han obtenido muy buen puntaje y poseen un estándar alto de competencias, sean seleccionados para entrevista para una misma entidad perdiendo la posibilidad de ser seleccionados para otras entidades; estas clasificaciones sin criterios claros limitan la selección meritocrática.</p>	<p>Es pertinente aclarar que el Capítulo 4 del Título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 no establece un concurso público y abierto, que genere listas de elegibles ni derechos para ser nombrados; es una convocatoria para conformar un Banco de aspirantes del cual el Sr. Presidente de la República, en ejercicio de su facultad discrecional puede designar en caso de una vacante.</p> <p>En cuanto a los criterios para definir la complejidad de las entidades, se acoge la observación. Con los candidatos que superen las pruebas se conformará el Banco de Hojas de Vida, de acuerdo con los niveles de complejidad de la entidad definidos por la Función Pública, para lo cual tendrá en cuenta, entre otros aspectos, el presupuesto de la entidad, el número de servidores y la presencia territorial.</p> <p>Con el fin de evitar los criterios subjetivos en la preselección de candidatos que presentarán entrevistas, se deja en el comité integrado por el director del Departamento Administrativo de la Función Pública y un delegado de la Presidencia de la República el análisis del Banco de Hojas de Vida y el comité es que propondrá a la Presidencia de la República, mínimo tres candidatos por entidad para ser entrevistados.</p> <p>Por tratarse de un proceso público y abierto, no se están determinando privilegios o beneficios a quienes actualmente desempeñan el cargo de jefe de control interno.</p> <p>No se acoge la observación. La entrevista está consagrada legalmente como una prueba técnica a través de la cual se puede medir las competencias; no obstante, se aclara que el hecho de que un aspirante sea seleccionado por el comité para presentar una entrevista no lo excluye del Banco de Hojas de Vida.</p>

3	8 de noviembre de 2018	Uldis Pérez Maestre	En el artículo 2.2.28.3 haría falta contemplar los procesos que hoy se encuentran en curso, teniendo en cuenta que el decreto regiría a partir de su publicación. Se sugiere incluir "Tanto en los procesos de selección en curso, como en los futuros...."	La sugerencia de redacción no se acoge por cuanto los procesos deben culminar con la normativa con la que se iniciaron. Para precisar el tema se incluye un Parágrafo transitorio en el Artículo 2.2.28.3, indicando que los procesos de selección que a la fecha de expedición del presente Decreto se encuentre en curso seguirán rigiéndose hasta su culminación por la normativa vigente al momento de la convocatoria.
4	9 de noviembre de 2018	Uldis Pérez Maestre	En el Artículo 2.2.28.3, se sugiere delimitar el número de concursos a efectuarse porque no es justo que una persona que supere la prueba eliminatoria espere de manera interminable hasta que se conforme la terna. En la práctica puede pasar que el siguiente proceso que se inicie también sea declarado desierto.	Se acoge la sugerencia. Se incluye un artículo en el numeral 4 del Artículo 2.2.28.3. en virtud del cual, si a la segunda convocatoria no logra integrarse la terna, el jefe del organismo, de manera discrecional, la completará con otros aspirantes, previa comprobación de sus competencias. Además, precisamente para evitar que los procesos de selección se extiendan en el tiempo, este proyecto busca reducir los plazos de las entidades para adelantar sus diferentes etapas. De esta manera se limitan los plazos y términos en caso de que la prueba eliminatoria no sea superada mínimo por 3 personas, para evitar que los concursantes deban esperar por mucho tiempo hasta que se conforme la terna.
5	8 de noviembre de 2018	Mónica Castro	<p>1) Sugiere establecer los criterios para definir el nivel de complejidad de las entidades</p> <p>2) En el Artículo 2.2.21.4.4 Entrevista, sugiere excluir al delegado del ministerio o departamento administrativo del sector respectivo porque le quita independencia al proceso de selección</p> <p>3) En el Artículo 2.2.21.4.6 sugiere definir criterios claros para determinar cuales son los empleos que se proveerán con el Banco de Hojas de Vida y definir criterios claros para el uso del Banco de Hojas de Vida</p>	<p>1) En cuanto a los criterios para definir la complejidad de las entidades, se acoge la observación y en el proyecto de Decreto se precisan los criterios que se tendrán en cuenta para determinar la complejidad de la entidad, como el presupuesto de la entidad, el número de servidores y la presencia territorial.</p> <p>2) En cuanto a la entrevista, no se acoge la observación por cuanto este no es un proceso de selección ni un concurso, sino la conformación de un Banco de Hojas de Vida, en el cual se considera viable que participe en la entrevista un delegado del Ministerio o Departamento Administrativo a la cual se encuentre adscrita o vinculada la entidad en la que se va a proveer el cargo.</p> <p>3) En cuanto a los criterios, es pertinente señalar que el artículo 2.2.21.4.3. para la conformación del Banco de Hojas de Vida señala los criterios que se deben tener en cuenta para su integración. Los aspectos se valoran a través de pruebas que midan conocimientos, competencias e integridad. Luego, el comité de preselección analizará el Banco de Hojas de Vida y propondrá a la Presidencia de la República, mínimo tres candidatos por entidad para ser entrevistados. Los delegados recomendarán al Presidente de la República el nombre de la persona que deberá ocupar el respectivo empleo de jefe de oficina de control interno y el Presidente de la República evaluará la recomendación y, de acogerla, procederá a proveer el empleo o los empleos de jefe de control interno.</p>

6	16 de noviembre de 2018	Juan Fernando Peláez	<p>1) Dado que el artículo 2.2.13.3.1. propuesto, se titula 'Transparencia en los procesos de vinculación de servidores' y su contenido menciona los aspectos que se tendrán en cuenta para lograr la mejor elección en un marco de transparencia y pluralidad para la provisión de los empleos objeto del nuevo decreto, es importante aclarar como la entidad seleccionará el mínimo de tres (3) candidatos que acrediten las mayores calidades, si aun no se han realizado las pruebas de competencias que permitan establecer la acreditación de las mayores calidades. ¿A que se van a referir esas mayores calidades si no es precisamente a los aspectos de su visión estratégica, planeación, toma de decisiones, gestión del desarrollo de las personas, resolución de conflictos, orientación a resultados, liderazgo e integridad en el trabajo? Pero el proyecto de decreto indica que la medición de estos aspectos se realizara es en forma posterior y solo a los candidatos postulados por el respectivo nominador. No queda claro, entonces, cuales son las mayores calidades que tendrá en cuenta la entidad para seleccionar el mínimo de tres candidatos a los cuales, en forma posterior, se les aplicarán las pruebas de competencias. ¿Hay entonces un primer filtro (de que banco de hojas de vida) para escoger las tres hojas de vida? ¿Bajo qué criterios en el marco del mérito, la transparencia y la pluralidad? ¿Como van a llegar las hojas de vida de los aspirantes al cargo? ¿Como se va a garantizar pluralidad de aspirantes a los cuales se les puedan medir las calidades mencionadas?</p> <p>2) Se debería aprovechar la modificación (complementación) del Decreto 1083 para modificar el capítulo 2 del Título 13 de la Parte 2 del Libro 2, aclarando la forma de obtención de hojas de vida para los procesos de provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional de que trata dicho Capítulo.</p> <p>3) En este capítulo 2 también se debería incluir la obligatoriedad de que el nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial deberá recaer en quien acredite los mejores resultados de las pruebas aplicadas.</p> <p>4) Considero que desde el Decreto 1083 se deberían blindar los procesos de provisión de los empleos indicados en el capítulo 2, en el nuevo capítulo 3 y en el Título 28 de la Parte 2 del Libro 2, de tal forma que el puntaje final, y por ende la ubicación ordinal, no se termine decidiendo bajo un criterio TOTALMENTE SUBJETIVO como es el de la entrevista, dado que en muchas ocasiones los aspirantes obtienen los mejores puntajes en las pruebas de conocimientos y en las pruebas de habilidades gerenciales o comportamentales, pero con la prueba de entrevista, a la cual le asignan un porcentaje muy alto, se termina modificando el orden de los elegibles. La defensa del mérito como institución para el acceso a empleos públicos está acorde con los lineamientos y disertaciones del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) del cual Colombia hace parte y las directrices de la OCDE.</p>	<p>Se acoge el comentario. Se elimina la parte de acreditar mayores calidades, ya que en ejercicio de la facultad discrecional, la autoridad nominadora seleccionará como mínimo tres (3) aspirantes que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, dentro de los cuales deberá proponerse como mínimo una mujer y las enviará para evaluación de competencias al Departamento Administrativo de la Función Pública. Para la selección de las tres (3) aspirantes, el jefe del organismo podrá pedir aspirantes a las universidades o hacer una invitación a través de la página web de la entidad. La evaluación de las competencias de los aspirantes se efectuará a través de pruebas que midan, entre otros aspectos, visión estratégica, planeación, toma de decisiones, gestión del desarrollo de las personas, resolución de conflictos, orientación a resultados, liderazgo e integridad en el trabajo. Una vez evaluadas las competencias comportamentales e integridad en el trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública remitirá al nominador un informe con los resultados obtenidos por los aspirantes, indicando si cuentan con las competencias requeridas y se ajustan al perfil del cargo. El nombramiento deberá recaer en quien acredite los mejores resultados de las pruebas aplicadas.</p> <p>No se acoge el comentario. El propósito de este Capítulo está circunscrito a los empleos para Directores Regionales o Territoriales de Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales y Agencias Nacionales Estatales y no a otros empleos de libre nombramiento y remoción.</p> <p>No se acoge el comentario. El propósito de este Capítulo está circunscrito a los empleos para Directores Regionales o Territoriales de Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales y Agencias Nacionales Estatales y no a otros empleos de libre nombramiento y remoción.</p> <p>No se acoge la observación. Se insiste que no se trata de un proceso de selección que genere derecho alguno. La entrevista está consagrada legalmente como una prueba técnica a través de la cual se puede medir las competencias; no obstante, se aclara que el hecho de que un aspirante sea seleccionado por el comité para presentar una entrevista no lo excluye del Banco de Hojas de Vida.</p>
---	-------------------------	----------------------	---	---

			<p>5) Es muy importante para la integridad de la institucionalidad y el mejoramiento continuo de la gestión pública de las organizaciones estatales, revisar la pertinencia de la permanencia de los Jefes de Control Interno que llevan mas de cinco (5) años en las entidades (superintendencias, ministerios, entidades descentralizadas), en especial aquellas donde las dinámicas organizacionales y las prácticas administrativas no han sufrido cambios hacia la mejora desde hace siete, seis o cinco años, sin que existan pronunciamientos contundentes de los Jefes de las Oficinas de Control Interno.</p> <p>6) Considero que el Decreto 1083 debería incorporar un enfoque de control latino y no anglosajón por parte de las oficinas de control interno: Control Latino: "Cobertura general del ente, actividades de control "in situ", en tiempo real y simultáneas con el desarrollo de las operaciones, es decir mide las desviaciones y las analiza en el momento en que se llevan a cabo, examina los antecedentes y condiciones previas al nacimiento de los hechos económicos y en general, supervisa su desarrollo, al igual que sus resultados y consecuencias, pues tiene como fin superior, el evitar el daño por pequeño que este sea y en especial, proteger el interés general". Control Anglosajón: "Se tipifica por ejercer una acción posterior y selectiva sobre una base muestral de tipo técnico, que se sustenta en la existencia de un sistema de verificación interno al ente, esto es, de control interno, mediante pruebas de cumplimiento que permiten disminuir los procedimientos sustantivos de revisión, pues el control anglosajón, privilegia y fundamenta su existencia en la relación costo beneficio, es decir, se basa únicamente en la obtención de hallazgos de importancia material conforme a las políticas trazadas y al nivel del riesgo económico involucrado. Por ello, generalmente no consulta la protección de otros intereses diferentes, como por ejemplo los de la comunidad o el interés público".</p>	<p>En ejercicio de la facultad discrecional del Sr. Presidente se determinará si habrá cambios en estos empleos</p> <p>Agradecemos sus comentarios, los cuales se trasladarán a la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, con el fin de que analice su pertinencia.</p>
7	16 de noviembre de 2018	Juan Ricardo Cortes	<p>Observaciones a los considerandos del decreto. 1. CONSIDERANDO. No existe justificación legal para excluir a los cargos identificados en el numeral 3 del artículo 47 de la Ley 909 de 2004. No es comprensible si se excluyen los cargos de nominación del Presidente de la Republica pero si se incluyen en el proyecto a los Jefes de control Interno del Nivel nacional.</p> <p>2. CONSIDERANDO: Observación: Al ser potestativo, ¿Cómo se garantiza el mérito? si se evalúa la experiencia y se realizan pruebas en el ejercicio del cargo cabe preguntarse si se obtiene resultados deficientes es que se perdió la capacidad o el merito? o se dio un nombramiento cuando no se cumplía con dichas capacidades?</p>	<p>Se acoge el comentario y se reformula la redacción del considerando precisando que los directores territoriales de establecimientos públicos, ministerios, departamentos administrativos, unidades administrativas especiales y agencias hacen parte de la gerencia pública, por cuanto no son nombrados por el Presidente de la República. Así mismo, el Presidente autorregula su competencia para la selección de jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional de acuerdo con el ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, estos últimos no hacen parte de la Gerencia Pública.</p> <p>Se acoge el comentario y se reformula la redacción del considerando. En todo caso la persona que va a ser nombrada debe acreditar el cumplimiento de los requisitos y las competencias para su desempeño.</p>

<p>3. CONSIDERANDO: Observación: El ingreso de los actuales Jefes de Control Interno, su nombramiento, no ha privilegiado sus conocimientos y competencias comportamentales? En donde queda la labor desempeñada por la DAFP en la selección de estos funcionarios pues el ex presidente Juan Manuel Santos afirmaba que eran elegidos por mérito. Cabría preguntarse si sería una acción disciplinaria a evaluar por la Procuraduría si no se privilegió los conocimientos y competencias en esos nombramientos. Con los últimos hechos creen las directivas del DAFP que hacer denuncias y luchar contra la corrupción hace que estas evaluaciones de desempeño pierdan objetividad por parte de quienes evalúan? no olvidar las obligaciones de denuncia de la Ley 1474 de 2011, Decreto ley 019 de 2012 y la Directiva Presidencial 01 de 2015.</p>	<p>No se acoge el comentario. Es pertinente señalar que los actuales jefes de control interno fueron designados a partir de un Banco de Hojas de Vida conformado por aspirantes que demostraron sus capacidades a través de una prueba de conocimientos y competencias comportamentales. Con la expedición del Decreto se formaliza y reglamenta el procedimiento para la conformación de un Banco de Hojas de Vida de candidatos a Jefes de Control Interno de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, cuyo nombramiento está a cargo del Presidente de la República, de manera que quede regulado en el ámbito jurídico el procedimiento técnico y transparente que se venía adelantando.</p>
<p>4. CONSIDERANDO: Seguimiento periódico al desempeño de los gerentes públicos y al jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Observación: Viola la Constitución, artículo 125. la evaluación en la actualización de conocimientos, ni se esta evaluando sus capacidades comportamentales, no se realiza a otros cargos ni a los de carrera administrativa. Qué es nivel de actualización?, cómo se mide y referente a que?</p>	<p>No se acoge el comentario. En criterio de este Departamento el considerando señalado no viola el artículo 125 de la Constitución Política toda vez que dicho artículo no prohíbe la evaluación de desempeño. Por el contrario, dentro de los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se encuentra el mejoramiento continuo, que implica que permanentemente los servidores públicos estén siendo monitoreados sobre sus aportes al cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que se logra a través de la evaluación del desempeño, en donde se detectan las fortalezas y áreas de oportunidad en el desarrollo y desempeño de sus funciones. Para el caso de los Gerentes Públicos dicha evaluación se efectúa a través de los acuerdos de gestión y para el caso de los Jefes de Control Interno dicha evaluación ya está reglamentada en el Decreto 2374 de 2014. Fue incluido por técnica jurídica, ya que el Decreto sustituye todo el capítulo 4 del Título 21 y por tanto no puede quedar por fuera ningún tema.</p>
<p>5. CONSIDERANDO: Observación: ¿Como se evalúa la integridad de los candidatos? por que se estima necesario? se deberían explicar las razones del porque se estima necesario.</p>	<p>La integridad se evalúa a través de una prueba de integridad en el trabajo que permite identificar el nivel de aceptación que tienen las personas frente a conductas relacionadas con integridad y rectitud en el ambiente laboral, lo cual servirá como apoyo para los procesos de selección. Teniendo en cuenta que estos cargos son de manejo y confianza y la relevancia de las funciones de los mismos en la Administración Pública para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el manejo y control de los recursos públicos el Gobierno Nacional considera necesaria la aplicación de estas pruebas como apoyo a la prevención de la corrupción.</p>
<p>6. Artículo 2.2.13.3.1. Transparencia en los procesos de vinculación de servidores. Observación: solo estos empleos se proveen de forma transparente?</p>	<p>No se acoge el comentario. No sólo en estos empleos se tiene en cuenta la transparencia dado que este es un principio de la Función Pública (art. 3 de la Ley 489 de 1998 y art 48 numeral 1 de la ley 909 de 2004), El Decreto reglamenta esta disposición específicamente para la provisión de directores regionales o territoriales de Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales, Agencias Nacionales Estatales.</p>

<p>7. La evaluación de las competencias de los candidatos se efectuará a través de pruebas de competencias comportamentales e integridad en el trabajo, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Observación: En el considerando establece que: "podrán", son obligatorios o no?</p>	<p>De conformidad con lo señalado en el artículo 49 de la Ley 909 de 2004, para medir la competencia profesional se podrán aplicar pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del cargo, lo cual se hará a través de pruebas de competencias comportamentales o la práctica de una entrevista o la valoración de antecedentes de estudio y experiencia.</p>
<p>8. El proceso de que trata el presente Capítulo no implica el cambio de la naturaleza de libre nombramiento y remoción del cargo a proveer ni genera derechos de carrera. Observación: Todo el capítulo o artículo?</p>	<p>En cuanto a la observación del numeral 8 de si es todo el capítulo o solo el artículo, la respuesta es que se refiere a todo el capítulo.</p>
<p>9. La competencia laboral de los directores regionales o territoriales será evaluada anualmente por la entidad respectiva. Observación: La competencia laboral se pierde en ejercicio del cargo? Tenia la competencia al posesionarse y se pierde en el ejercicio del cargo?</p>	<p>En cuanto al tema de competencia observación del numeral 9 es pertinente señalar que al ingreso la persona demuestra las competencias mínimas requeridas para el desempeño del cargo, en el ejercicio de un empleo esas competencias se pueden mejorar o desmejorar dependiendo del entorno, razón por la cual se solicita a la evaluación anual.</p>
<p>10. Artículo 2.2.21.4.1. Designación de responsable del control interno. Observación: Los actuales jefes de control interno no cuentan con estas calidades? Como se miden las calidades personales? si la calidad personal la está midiendo un corrupto seguramente le dirá que no tiene calidades personales o un buen desempeño laboral.</p>	<p>Es pertinente señalar que de conformidad con el art. 49 numeral 2 de la Ley 909 de 2003 es obligatorio evaluar el mérito, la capacidad y la experiencia, para lo cual se podrá aplicar una o varias pruebas. Para mayor claridad se ajustó el considerando.</p>
<p>11. Artículo 2.2.21.4.2. Invitación para la conformación de un Banco de Hojas de Vida. Observación: Artículo demasiado largo y confuso. Si se busca transparencia en la selección de estos funcionarios, el artículo no aporta a este fin. No se entiende si esta selección es por merito o no o se invita al amigo.</p>	<p>En criterio del Departamento la conformación del Banco de Hojas de Vida con diferentes candidatos que postulen libremente sus hojas de vida a partir de una invitación pública garantiza que haya pluralidad y transparencia en la selección, Banco al cual se puede postular cualquier persona que cumpla con los requisitos del cargo. La invitación es pública y así se precisará en el artículo 2.2.21.4.2.</p>
<p>12. La conformación de dicho Banco se efectuará a través de una invitación que podrá ser adelantada por una firma especializada en selección de personal, universidades publicas o privadas o por Función Publica. Observación: Invitación con base en que? En amiguismo, recomendación, palanca o por que? Toda acción publica debe ser justificada y la invitación debería ser por merito.</p>	<p>Las calidades para ejercer el cargo se encuentran desarrolladas en el siguiente artículo.</p>
<p>13. Los aspirantes interesados en formar parte de dicho Banco deberán postular su nombre. Observación: Tras la invitación o por iniciativa propia? Como los aspirantes pueden acreditar la calidad personal? Es importante que se evalúe el criterio de evaluar la calidad personal porque es un criterio subjetivo.</p>	
<p>14. La postulación del nombre mediante el envío de la hoja de vida y los documentos de soporte deberá hacerse en las condiciones y dentro del plazo establecido en la invitación. Observación: Es solo con invitación?</p>	

<p>15. Con los candidatos que superan el procedimiento señalado en el presente Capitulo, se procederá a conformar el Banco de Hojas de Vida de candidatos a ejercer el empleo de jefe de la oficina de control interno. Dicho Banco tendrá una vigencia de cuatro años, al cabo de los cuales deberá efectuarse una nueva invitación. Observación: No es claro el procedimiento que señala el capitulo. Se pierden las calidades para ejercer el cargo? El establecer una vigencia puede llevar a gastos innecesarios al estado, porque el mérito no se pierde y los integrantes del banco de hoja de vida sin duda siguen cumpliendo, seria importante que se establezca periodos de actualización si no se realiza se saldría del banco y así no se hace incurrir al estado en gastos innecesarios. El periodo de cuatro años no esta establecido en la Ley excede lo establecido en ella, que superen todos los requisitos del capitulo 4? o que artículos en especial? todo el capitulo llevaría a la evaluación del desempeño ya cuando ha sido posesionado o una mala evaluación de desempeño lo saca del banco de hojas de vida. Se deberían establecer las causales del porque se puede salir del banco de hojas de vida.</p>	<p>La razón por la cual el periodo de vigencia del Banco de Hojas de Vida es de 4 años es porque responde al periodo institucional del Presidente de la República. No se establecen causales de exclusión del Banco de Hojas de Vida.</p>
<p>16. Dependiendo de las necesidades del Gobierno Nacional, se podrán hacer invitaciones para conformar el Banco de Hojas de Vida por sectores administrativos. Observación: Cuales pueden ser las necesidades del Gobierno Nacional? Deberá justificarse esas necesidades o será por recomendación, amiguismo o palanca.</p>	<p>Las necesidades del servicio son determinadas por el Gobierno nacional. En ningún caso las invitaciones públicas obedecerán a criterios subjetivos.</p>
<p>17. La administración del Banco estará a cargo de Función Pública. Observación: debería también intervenir la Secretaria de Transparencia para mayor transparencia.</p>	<p>No se acoge el comentario. Función Pública es un ente técnico que garantiza la transparencia en los procesos que están a su cargo</p>
<p>18. Artículo 2.2.21.4.3. Procedimiento para la conformación del Banco de Hojas de Vida. Observación: se aplicarán pruebas solo a los actuales jefes de control interno? No es un detrimento estar practicando pruebas y pruebas comportamentales solo a estos funcionarios? Por que no se aplican a otros cargos del mismo nivel jerárquico? que resultado se debe obtener en las pruebas de conocimiento en control interno? Los conocimientos, competencias y experiencia se pierden para estar realizando pruebas constantemente y que nosotros los ciudadanos tengamos que asumir estos costos?</p>	<p>Las pruebas se aplicarán a todos los candidatos que postulen su hoja de vida, entre los cuales pueden encontrarse los actuales jefe de control interno. La idea es que el Banco de Hojas de Vida rija para el nuevo Gobierno razón por la cual no puede pensarse que se incurre en detrimento patrimonial, toda vez que hay discrecionalidad del Sr. Presidente en dichos nombramientos. En cuanto a los resultados de las pruebas de conocimiento, se espera que dicho Banco esté conformado por personas que demuestren suficiencia en sus conocimientos en temas relacionados con control interno.</p>

<p>19. Parágrafo. Las pruebas que se apliquen tendrán el carácter reservado y su vigencia será de dos (2) años. Observación: Es paradójico establecer la reserva de las pruebas cuando se supone que es un proceso transparente, por que no poder conocer las pruebas? que ley así lo establece? La reserva de las pruebas viola la Ley 1712 y la sentencia de la Corte Constitucional T-180/15. Adicionalmente la reserva no se puede establecer a través de un decreto tal como lo afirma la misma DAFP en su documento glosario pagina 6 que afirma: " Dicha normal legal o constitucional debe ser una Ley de la Republica o debe estar contemplada dentro de la Constitución Nacional. No puede basarse en resoluciones, circulares, decretos, ni ningún tipo de acto administrativo" se encuentra en la pagina web: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587893/Glosario+de+terminos.pdf/b22ffdd0-07d3-3f05-8c80-91739be474ba?version=1.0</p>	<p>En cuanto a las pruebas que se aplican, efectivamente es el legislador el que da el carácter reservado, razón por la cual en el decreto se está dando aplicación al artículo 31, numeral 3 de la Ley 909 de 2003. La finalidad de la reserva de las pruebas es por los costos que conlleva su construcción que obliga a que sean reutilizadas, si se publican ya no podrían aplicarse en otros procesos de selección y el costo sería muy alto.</p>
<p>20. Artículo 2.2.21.4.4. Entrevista. Observación: La entrevista hace subjetivo cualquier proceso de selección. Puede beneficiar a quien se quiera que sea nombrado. Por qué no es igual a los procesos del capítulo 3 y 4 que es el que mejor resultados obtenga? Es cuando esta vacante el cargo?</p>	<p>No se acoge la observación. Se insiste que no se trata de un proceso de selección que genere derecho alguno, la entrevista está consagrada legalmente como una prueba a través de la cual se puede medir las competencias.</p>
<p>21. Parágrafo Transitorio. Observación: la invitación bajo que criterio? Invitación pública o personalizada? Requisitos de Ley o adicionales como se ha venido realizando. Debería contemplarse si el jefe de control interno actual no desea participar. Si el Jefe de Control Interno no alcanza a cumplir los requisitos de conocimientos o de competencias que pasara con dicho funcionario?, será declarado insubsistente? o será una insubsistencia tácita? Se desconoce todo los avances realizados en relación al merito de dichos funcionarios? se comienza de cero con los actuales jefes de control interno?</p>	<p>Se acoge el comentario y se precisa que la invitación es pública.</p>
<p>22. Artículo 2.2.21.4.5. Comité de preselección de candidatos. Observación: Por que ya no participa la Secretaria de Transparencia? Seria importante evaluar la permanencia de los actuales jefes de control interno debido a que su provisión fue por mérito y la labor del DAFP ha sido fortalecer las competencias de estos funcionarios.</p>	<p>No se acoge la observación. Es facultativo del Presidente de la República en ejercicio de su facultad discrecional determinar que jefes de control interno permanecerán en sus cargos y cuales serán remplazados con candidatos del Banco de Hojas de Vida. Se indica que una de las personas encargada de la preselección será un delegado de la Presidencia de la República que bien podrá ser el Secretario de Transparencia.</p>
<p>23. Artículo 2.2.21.4.6. Naturaleza del empleo. Observación: Es decir que no todos serán nombrados por mérito? Es decir que si es amigo del Presidente se saltan todo lo establecido en el Decreto? un saludo a la bandera?</p>	<p>No se acoge la observación. Como se indica el Decreto regula el procedimiento para la conformación de un Banco de Hojas de Vida de candidatos a ocupar el cargo de Jefe de Control Interno a partir de una invitación pública, de la cual el Sr. Presidente de la República podrá de manera discrecional efectuar los nombramientos respectivos; se reitera, no se trata de un proceso de selección que genere una lista de elegibles.</p>

		<p>24. Artículo 2.2.21.4.10. Evaluación de conocimientos, competencias comportamentales e integridad en el trabajo de los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces. Observación: que es grado de actualización? Que es nivel de competencia? Cuales son los deseables? deseables para quien? Una firma que selección de personal puede aplicar pruebas a funcionarios que ya se encuentran seleccionados y ejerciendo un cargo? El objeto social de estas firmas es seleccionar personal no medir grado de actualización y nivel de competencia de funcionarios ejerciendo el cargo. Están en la capacidad de diseñar y medir grado de actualización de conocimientos en temas de control interno público cuando su objeto seleccionar personal y no aplicar pruebas a personal ya seleccionado?</p> <p>25. Artículo 2.2.21.4.11. Evaluación del desempeño de los jefes de control interno o quien haga sus veces. Observación: Diseñar un mecanismo que proteja la independencia de los jefes de control interno por el bien del país y de la lucha contra la corrupción.</p> <p>26. Artículo 2.2.21.4.13 Relación administrativa y estratégica del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces. Observación: no es claro cuando indica las autoridades nominadoras, hace referencia en el nivel nacional al Presidente, o las autoridades nominadoras de cada entidad?</p> <p>27. Parágrafo 1. Observación: a todos los integrantes del comité? se llenan de informes y se pierde la importancia de los que realmente pueden interesar por sus funciones.</p> <p>28. Artículo 2.2.28.7. Seguimiento. Observación: excelente. Este articulo debería existir para los tres capítulos del decreto.</p> <p>29. Artículo 4. Acta de compromiso por la integridad y la transparencia. Observación: todos los empleados públicos deberían suscribir dicha acta sin distinción porque todos deben estar comprometidos con la integridad y la transparencia. por que la diferencia de este compromiso? los demás empleados públicos no deben compromiso de integridad y transparencia.</p>	<p>No se acoge la observación. La prueba de conocimientos determinará el grado de actualización sobre los temas de competencia del cargo de jefe de control interno. Por ejemplo en septiembre de 2017 se expide el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno, estos aspectos deben ser evaluados con el fin de determinar si el candidato conoce sobre los temas claves del ejercicio del control interno. La prueba de competencias comportamentales, medirá el grado de desarrollo de las competencias gerenciales señaladas en el Decreto 815 de 2018. Cada prueba que se aplica determina cual es el grado de aceptación para el perfil y cuáles son los grados altos y bajos del nivel de competencia. En eso consiste la selección que efectúa las empresas caza talentos.</p> <p>La Función Pública diseña el instrumento para la evaluación del Desempeño con criterios de objetividad</p> <p>No se acoge la observación. Con la ley 1774 de 2011 o Ley Anticorrupción, señala en su artículo 9 que la nominación de los jefes de control interno para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional está a cargo del Sr. Presidente de la República y en el nivel territorial, la nominación del cargo de las entidades de la rama ejecutiva está a cargo de la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, esto es el Alcalde o el Gobernador respectivo. Razón por la cual el Decreto hace alusión al nominador</p> <p>No se acoge la observación. El comité de coordinación de control interno tiene dentro de sus funciones conocer el estado del sistema de control interno dentro de la entidad, los informes de control interno son la base para el análisis que debe efectuar dicho Comité para establecer los correctivos.</p> <p>No se acoge la observación. Se deja solamente en esta por tratarse un proceso público y abierto que terminará en una lista de elegibles.</p> <p>Es pertinente la observación, sin embargo en este Decreto no se puede regular de manera general, toda vez que el mismo sólo reglamenta el nombramiento de determinados cargos. Se tendrá en cuenta cuando se modifiquen las normas generales para el ingreso al empleo público</p>
--	--	---	---

8	16 de noviembre de 2018	Luz Alba Sanchez Sanchez	<p>Plantea que los empleos de libre y provisionales no están sujetos a la evaluación del desempeño, no es obligatorio concertar objetivos y calificarlos</p>	<p>No se acoge la observación. Como usted lo señala, la evaluación del desempeño solo está consagrada como causal de retiro para los empleos de carrera administrativa. Estos empleos, por estar clasificados como de libre nombramiento y remoción se considera que le asiste la competencia al Presidente para regularla en este decreto por cuanto tiene como finalidad la medición de la capacitación que debe impartirse para fortalecer los conocimientos y las competencias de los empleos de libre nombramiento y remoción.</p> <p>En criterio de este Departamento la propuesta no viola ninguna disposición legal o constitucional vigente. Por el contrario, la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa, en período de prueba y a los de libre nombramiento y remoción, en los términos del párrafo del párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015. No obstante, la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga el personal en su organización. Por tanto, la entidad puede evaluarlos, precisando que tiene como única finalidad evaluar la gestión. La evaluación del desempeño no es un tema de reserva de ley para los empleos de libre nombramiento y remoción toda vez que no está consagrándose como causal de retiro sino es un mecanismo.</p>
9	16 de noviembre de 2018	Orlando Vega Navas	<p>En tal sentido los funcionarios (y públicos interesados como las Organizaciones de Veedores, Transparencia Internacional, etc.) tanto como los actuales funcionarios, valorarían mayor claridad de la parte relacionada con la clasificación por niveles de complejidad, del párrafo transitorio del artículo 2.2.21.4.4. Quizás sería importante retomar recomendaciones que en su momento hizo un estudio de la firma KPMG al respecto.</p> <p>De otra parte, consideramos que existe un riesgo frente a la inclusión de información clasificada. Al efecto la reserva establecida en el artículo 2.2.21.4.3. del proyecto, implicaría un trámite legislativo. No es posible consagrar reservas por vía de decreto, por lo cual sugerimos se excluya del proyecto. En este caso, por tratarse de un proceso transparente y de meritocracia, con mayor razón aun es necesario dar publicidad a todo lo que se realice.</p> <p>En el mismo sentido del argumento anterior, consideramos que debe reducirse al máximo la discrecionalidad consagrada en el artículo 2.2.21.4.5 y otorgada al comité seleccionador. Es deseable mayor pluralismo del Comité (inclusive con miembros independientes del Gobierno). Consideramos que en este punto, podría pensarse en organizar un plan de carrera especial para el caso de los jefes de control interno, o un concurso abierto, es decir proponer una forma de estímulo para crecer en responsabilidad y en retribución, atado al nivel de complejidad de la entidad, siempre bajo el prisma de publicidad del proceso y de las decisiones.</p>	<p>En cuanto a los criterios para definir la complejidad de las entidades, se acoge la observación. Con los candidatos que superen las pruebas se conformará el Banco de Hojas de Vida, de acuerdo con los niveles de complejidad de la entidad definidos por la Función Pública, para lo cual tendrá en cuenta, entre otros aspectos, el presupuesto de la entidad, el número de servidores y la presencia territorial.</p> <p>En cuanto a las pruebas que se aplican, efectivamente es el legislador el que da el carácter reservado, razón por la cual en el decreto se está dando aplicación al artículo 31, numeral 3 de la Ley 909 de 2003. La finalidad de la reserva de las pruebas es por los costos que conlleva su construcción que obliga a que sean reutilizadas, si se publican ya no podrían aplicarse en otros procesos de selección y el costo sería muy alto.</p> <p>No se acoge la observación. Es facultativo del Presidente de la República en ejercicio de su facultad discrecional determinar que jefes de control interno permanecerán en sus cargos y cuales serán reemplazados con candidatos del Banco de Hojas de Vida. Se indica que una de las personas encargada de la preselección será un delegado de la Presidencia de la República que bien podrá ser el Secretario de Transparencia.</p>

			<p>Otro riesgo de ley consiste en superar los requisitos legales de los cargos. En tal sentido no es posible establecer requisitos adicionales a los legales para ocupar el cargo de jefe de control interno en el nivel nacional, como quiera que ellos están dados por el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.</p> <p>Consideramos que es clave tener en cuenta la inversión que el Gobierno Nacional ha realizado en la gestión del conocimiento en temas de control interno y auditoría, liderada desde el DAFP, con los Jefes de Control Interno que actualmente se desempeñan. Este debería ser un aspecto de valoración importante.</p>	<p>No se acoge la observación. No se están estableciendo requisitos diferentes a los de la ley.</p> <p>Agradecemos el comentario, se considera que se va a ver reflejado en los resultados de las pruebas que presenten los Jefes de control interno actuales.</p>
10	27 de noviembre de 2018	Juan Manuel Bello Jaramillo	<p>CONSIDERANDO</p> <p>Así mismo, se hace necesario hacer seguimiento periódico al desempeño de los gerentes públicos y al jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, que permita evaluar el nivel de actualización de sus conocimientos e identificar su contribución al cargo.</p> <p>OBSERVACION 1. En el desarrollo del decreto se habla del seguimiento al desempeño solo del jefe de control interno y se excluyen a los gerentes públicos. Evaluación jefes jurídicos, secretarios generales, jefes de planeación</p> <p>OBSERVACION 2. Artículo 2.2.13.3.2. Tan solo se incluyen pruebas de competencias comportamentales e integridad en el trabajo, pero no se indica pruebas de conocimientos acorde a lo establecido en el Artículo 2.2.13.3.1 y en el considerando</p> <p>OBSERVACION 3. Artículo 2.2.13.3.3. Tan solo se incluyen pruebas de competencias comportamentales e integridad en el trabajo, pero no se indica pruebas de conocimientos acorde a lo establecido en el Artículo 2.2.13.3.1 y en el considerando</p>	<p>Se reformula la redacción del considerando así: Que se hace necesario evaluar el nivel de actualización de los conocimientos e identificar la contribución al cargo de los gerentes públicos y al jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.</p> <p>Todos los gerentes públicos también son evaluados anualmente a través de los acuerdos de gestión de que trata el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y el Capítulo 1 del Título 13 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Para el caso concreto, se acoge la observación, Frente a la evaluación del desempeño se incluyen los siguientes artículos:</p> <p>Artículo 2.2.13.3.8. Evaluación de desempeño. El desempeño de los directores regionales, territoriales o seccionales será evaluado anualmente a través de los acuerdos de gestión de que trata el artículo 50 de la Ley 909 de 2004.</p> <p>Artículo 2.2.21.4.10. Evaluación de desempeño. El desempeño de los jefes de control interno o quien haga sus veces será evaluado anualmente a través del instrumento que adopte para el efecto el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p> <p>Artículo 2.2.28.9. Evaluación del desempeño. El desempeño de los directores regionales o seccionales de los establecimientos públicos será evaluado anualmente a través de los acuerdos de gestión de que trata el artículo 50 de la Ley 909 de 2004.</p> <p>De conformidad con lo señalado en la Ley 909 de 2004 los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, con excepción de los señalados en el numeral 3 del artículo 47 de la citada ley, tienen el carácter de empleos de gerencia pública.</p> <p>Señala el artículo 49 de la Ley 909 de 2004 que para medir la competencia profesional se podrán aplicar pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del cargo. En este caso, se hará a través de pruebas de competencias comportamentales o la práctica de una entrevista o la valoración de antecedentes de estudio y experiencia.</p>

OBSERVACION 4. Artículo 2.2.13.3.5 en los temas de capacitación permanente sobre gestión pública y gerencia no se incluye a los gerentes públicos del gobierno central.	El propósito de este Capítulo está circunscrito a los empleos para Directores Regionales o Territoriales de Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales y Agencias Nacionales Estatales y no a otros empleos de libre nombramiento y remoción.
OBSERVACION 4. Artículo 2.2.13.3.5 en los temas de capacitación permanente sobre gestión pública y gerencia no se incluye a los gerentes públicos del gobierno central.	El propósito de este Capítulo está circunscrito a los empleos para Directores Regionales o Territoriales de Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales y Agencias Nacionales Estatales y no a otros empleos de libre nombramiento y remoción.
OBSERVACION 5. Artículo 2.2.13.3.6 no se contempla la evaluación de competencias para gerentes públicos del gobierno central.	Frente a la evaluación del desempeño se incluyen los siguientes artículos: Artículo 2.2.13.3.8. Evaluación de desempeño. El desempeño de los directores regionales, territoriales o seccionales será evaluado anualmente a través de los acuerdos de gestión de que trata el artículo 50 de la Ley 909 de 2004. Los demás gerentes públicos también son evaluados anualmente a través de los acuerdos de gestión de que trata el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y el Capítulo 1 del Título 13 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015.
OBSERVACION 6. Artículo 2.2.21.4.2 no se indica quien y como establece la complejidad de las entidades.	En cuanto a los criterios para definir la complejidad de las entidades, se acoge la observación. Con los candidatos que superen las pruebas se conformará el Banco de Hojas de Vida, de acuerdo con los niveles de complejidad de la entidad definidos por la Función Pública, para lo cual tendrá en cuenta, entre otros aspectos, el presupuesto de la entidad, el número de servidores y la presencia territorial.
OBSERVACION 7. Artículo 2.2.21.4.6 es importante conocer los criterios para determinar en que casos los jefes de control interno se seleccionan de la base de datos de las hojas de vida y en que casos no, preservando el principio de meritocracia.	Es facultativo del Presidente de la República en ejercicio de su facultad discrecional determinar que jefes de control interno permanecerán en sus cargos y cuáles serán remplazados con candidatos del Banco de Hojas de Vida. Se indica que una de las personas encargada de la preselección será un delegado de la Presidencia de la República que bien podrá ser el Secretario de Transparencia.
OBSERVACION 8. Artículo 2.2.21.4.7 y 2.2.21.4.8 para los encargos temporales que hagan los ministros y directores de departamento administrativo, sería recomendable que fuera nombrado en provisionalidad un funcionario de la oficina de control interno, para preservar la idoneidad, imparcialidad e independencia.	En encargo debe recaer en un empleado que cumpla con los requisitos para el desempeño del empleo definidos en la Ley 1474 de 2011.
OBSERVACION 9. Artículo 2.2.21.4.10 Como mecanismo para fortalecer la gerencia pública, la prueba de conocimientos, competencias comportamentales e integridad en el trabajo deberían ser extensivas a los gerentes públicos y jefes de planeación y del área jurídica	El propósito de este Capítulo está circunscrito a los empleos de jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional a las cuales se les aplica la Ley 87 de 1993.
OBSERVACION 10. Artículo 2.2.21.4.11 Dado que el instrumento de medición utilizado por la Función Pública es diferente al establecido en cada una de las entidades, la interpretación del resultado de evaluación puede afectar el porcentaje para la prima técnica, debido a que las escalas de valoración son diferentes.	La evaluación del desempeño de los jefes de control interno es especial dada la importancia de las funciones a cargo de la Oficina de Control Interno en el acompañamiento a la gestión y en el monitoreo de los resultados institucionales y así está consagrada desde la expedición del Decreto 2374 de 2014

Elaboró: Subdirección

Fecha de actualización: 27 de noviembre de 2018