



CIRCULAR EXTERNA No. 100 – 004 - 2025

PARA: GOBERNADORES, ALCALDES Y JEFES DE OFICINA DE CONTROL INTERNO O CARGO SIMILAR DE LAS ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN TERRITORIAL

DE: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ASUNTO: LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL PROCESO DE NOMBRAMIENTO DEL EMPLEO DE JEFE DE CONTROL INTERNO O CARGO SIMILAR Y ORIENTACIONES PARA LA ENTREGA DEL CARGO DE LOS SERVIDORES SALIENTES POR TERMINACIÓN DEL PERIODO 2022 - 2025.

FECHA: BOGOTÁ D.C, 24 DE ABRIL DE 2025

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento de la función señalada en el literal b), numeral 3 del artículo 2.2.21.2.4, del Decreto 1083 de 2015¹, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 8º de la Ley 1474 de 2011², en relación con el nombramiento y periodo fijo de 4 años, aplicables a los empleos o cargos de jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno que se encuentran creados en las respectivas plantas de personal de las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel territorial, cuya designación corresponde a la máxima autoridad administrativa, esto es, bajo la responsabilidad de Alcaldes y Gobernadores, tanto para las entidades del nivel central como descentralizadas donde tienen la nominación de estos empleos, mediante la presente Circular se insta a todas las entidades públicas objeto de esta reglamentación para que apliquen los lineamientos que a continuación se definen para poder avanzar en los procesos de nombramiento para dichos empleos y a los Jefes de Control Interno salientes para que adelanten las acciones previstas con ocasión de la terminación de su periodo el próximo 31 de diciembre de 2025.

En virtud de lo anterior, se definen los siguientes lineamientos:

A. RESPONSABILIDADES ALCALDES Y GOBERNADORES

De conformidad con lo dispuesto en Decreto 648 de 2017³, el cual adicionó el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015 en el siguiente sentido y señala que, “*El nombramiento de estos servidores deberá efectuarse teniendo el principio de mérito, sin perjuicio de la facultad discrecional de la que gozan las autoridades territoriales*”, por lo que, para adelantar el proceso de nombramiento de los Jefes de Control Interno o cargo similar para el periodo comprendido entre el 2026 y 2029, se deberán aplicar criterios que permitan que las capacidades, cualidades y perfil del aspirante sean los factores determinantes para el acceso al cargo.

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

² Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública

³ Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

Para este efecto, en uso de su facultad discrecional los Alcaldes o Gobernadores deberán establecer los mecanismos y procedimientos pertinentes que permitan atender en su conjunto el requerimiento normativo en cita, previendo posibles escenarios a futuro por declinación al cargo o renuncias voluntarias que puedan acontecer, específicamente en lo que implica:

- a. la consecución de hojas de vida;
- b. la disposición interna de los mecanismos para el análisis de requisitos (formación y experiencia) de acuerdo al artículo 2.2.21.8.5 del Decreto 989 de 2020 y;
- c. la evaluación de competencias comportamentales.

De esta manera se podrá evidenciar la idoneidad de los aspirantes al cargo, de acuerdo con el marco legal existente, garantizando que recaiga en el profesional más competente.

Para lo dispuesto en los literales b) y c), deben considerar los siguientes aspectos y normatividad aplicable:

1. El perfil aplicable en cuanto a formación y experiencia, corresponde al establecido en el artículo 2.2.21.8.5 del Decreto 989 de 2020⁴, teniendo en cuenta las categorías de Departamentos y Municipios allí previstas. El análisis frente al cumplimiento del mismo, corresponderá al Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces de la respectiva administración territorial, en cumplimiento del artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015 que señala:

"ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales. (Subrayado fuera de texto)
2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas. (...).

2. Para la evaluación de competencias comportamentales establecidas en el artículo 2.2.21.8.2 del Decreto 989 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015, para ello, son viables las siguientes opciones:

- a. Que cada administración, acorde con sus capacidades, evalúe directamente las competencias para ocupar el cargo de Jefe de Control Interno, caso en el cual deberá diseñar y aplicar las pruebas a partir de las cuales sea posible evaluar el cumplimiento de dichas competencias por parte de los aspirantes;
- b. Como segunda opción puede asesorarse con entes especializados en esta materia o;
- c. Como tercera opción acudir a este Departamento Administrativo para adelantar dicha evaluación.

En caso de acudir ante este Departamento Administrativo, el Alcalde o Gobernador (según corresponda) como nominador del cargo debe enviar la solicitud al correo eva@funciponpublica.gov.co con el asunto "Evaluación de competencias JCI indicando el municipio y departamento" dirigida a la Dirección General de este Departamento Administrativo para la evaluación de competencias comportamentales de dos (2) hojas de vida por entidad, (no se aceptará una cantidad diferente a esta), dicha petición debe estar acompañada con los siguientes datos:

- Nombre completo del (de los) aspirante(s)

⁴ "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"



Función Pública

- Dirección de correo electrónico activo de cada aspirante
- Número de teléfono o contacto de cada aspirante.
- Fotocopia de la(s) Cédula(s)
- Hoja(s) de vida(s) en formato SIGEP.
- Incluir los datos de contacto del nominador o jefe de gestión humana o quien haga sus veces en la entidad.
- Certificación de cumplimiento de requisitos de estudios y experiencias laborales conforme a lo enunciado en el numeral dos de la presente circular, expedida por el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces, de manera tal que los candidatos que se remitan para la evaluación de competencias cumplan con estos requisitos necesarios para el nombramiento en el cargo.

Nota: Esta solicitud debe radicarse con un mínimo de 7 días hábiles de acuerdo al período de nombramiento, toda vez que este Departamento cuenta con un nivel de servicio de 20 días hábiles para dar respuesta oportuna.

3. Una vez efectuado (s) el (los) nombramiento (s) bajo su responsabilidad de la entidad del nivel central y las entidades descentralizadas de su jurisdicción, deberán reportar a través del siguiente formulario <https://forms.office.com/r/AQawxtWcKw> el (los) nombre (s) y datos de contacto (correo electrónico y celular) de los nuevos jefes de control interno, en la medida que se vayan adelantando las acciones para llevar a cabo estos nombramientos. El reporte deberá incluir adicionalmente la descripción de las acciones adelantadas para dar cumplimiento al principio de mérito, llevado a cabo para la selección de los Jefes de Control Interno o cargo similar, bajo su nominación.

B. RESPONSABILIDADES JEFES DE CONTROL INTERNO SALIENTES

Con el propósito de garantizar la continuidad en las funciones y roles que cumplen los jefes de control interno salientes, de conformidad con el artículo 12 de la Ley 87 de 1993⁵, antes del cierre de su periodo, deberán hacer entrega de su cargo mediante acta presentada al nominador (Gobernador o Alcalde), con copia al Representante Legal de la entidad, esto último para entidades descentralizadas, donde el nominador y representante legal son 2 instancias diferentes. Esta acta de entrega del cargo deberá contener la información que más adelante se despliega, sin perjuicio del deber que le asiste de dar cumplimiento a la normatividad vigente para la para la entrega formal del cargo, en particular la Ley 951 de 2005, la Resolución 5674 de 2005 de la CGR, la Circular CGR 11 de 2006 y la Directiva 06 de 2007 de la PGN.

INFORMACION A REPORTAR EN EL ACTA	NORMA	FUENTE
<u>TEMA: Medición Estado de Avance del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)</u>		
Soportes presentación Reporte Medición del Desempeño Institucional (MDI), llevados a cabo a través del aplicativo FURAG vigencias 2022, 2023 y 2024	Decreto 1499 de 2017 artículo 2.2.22.3.10	Link para Consultar Resultados: https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion
<u>TEMA: Informe Semestral de evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno</u>		

⁵ Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones



Función Pública

INFORMACION A REPORTAR EN EL ACTA	NORMA	FUENTE
• Informes Semestrales presentados y publicados durante 2022, 2023, 2024 y 2025. • Avances generados en las vigencias, acciones pendientes y recomendaciones existentes para el fortalecimiento del Sistema. • Conclusiones de las fortalezas y debilidades del Sistema de Control Interno, evidenciadas dentro del ejercicio de evaluación independiente. Nota: El Jefe de Control Interno deberá dejar avanzado el informe correspondiente al segundo semestre del año en curso, con corte al 30 de diciembre de 2025.	Ley 1474 de 2011 art. 9 modificado por el Decreto 2106 de 2019. Artículo 156 Circular Externa No. 100 – 006 de 2019 de Función Pública (Fechas de corte y publicación)	Información Publicada en la página web de la entidad durante las vigencias 2022, 2023, 2024 y 2025 a través del formato dispuesto por Función Pública.
TEMA: Informe Control Interno Contable		
Resultados de la evaluación presentada ante la Contaduría General de la Nación CGN para las vigencias 2022, 2023, 2024 y 2025.	Resolución 411 de 2023 Por la cual se establece la información a reportar, los requisitos, plazos y características de envío a la Contaduría General de la Nación y se deroga la Resolución número 706 de 2016.	Informe emitido publicado en la página web de la entidad y/o repositorio institucional y/o información publicada en el sistema (CHIP) de la Contaduría General de la Nación
TEMA: Informe final al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – Transición a los Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP		
Ultima evaluación de las acciones contempladas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) precisando su ejecución y aspectos que quedan pendientes, informe consolidado últimas vigencias con corte a diciembre de 2024.	Ley 1474 de 2011, Art 73 (Artículo modificado por la Ley 2195 de 2022 que crea los programas de Transparencia y Ética Pública) Decreto 1122 de 2024 (Anexo técnico)	• Soportes publicaciones en la página web de la respectiva entidad frente a las actividades realizadas, de acuerdo con los parámetros establecidos. • Soportes internos actas reuniones u otros sobre el avance en el proceso de transición.
Estado actual en los avances para la formulación del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y recomendaciones y/o alertas al respecto que permitan su formulación exitosa.		
TEMA: Formulación y ejecución de los planes de Auditoría y seguimiento a planes de mejoramiento		
Información de la planeación y ejecución del Plan Anual de Auditorías, precisando su vigencia, avances y seguimientos a los planes de mejoramiento, esquemas de asesoría y acompañamiento y otras actividades que adelanta la Oficina de Control Interno (2021 a 2024).	Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna Guía de Auditoría Interna basada en riesgos para entidades públicas - versión 4 -Función Pública	Planes de Auditoría de las vigencias de 2021 a 2024 relacionando los informes producto de la ejecución de estos. Planes de Mejoramiento e Informes de Seguimiento. Soportes seguimiento a esquemas de asesoría y acompañamiento, asistencia a comités y otros escenarios.
TEMA: Informe seguimiento plan de mejoramiento producto de visitas de entes de control		

INFORMACION A REPORTAR EN EL ACTA	NORMA	FUENTE
Detalle de los Planes de mejoramiento suscritos ante los organismos de control y grado de avance en su cumplimiento.	Resolución orgánica N.º 0066 de 2024 "Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria Orgánica número 064 de 2023 que reglamenta la rendición electrónica de la cuenta, los informes y otra información que realizan los sujetos de vigilancia y control fiscal de la Contraloría General de la República a través del Sistema de Rendición Electrónico de la Cuenta e Informes y Otra Información (SIRECI)". Otras normas aplicables al seguimiento	Planes de mejoramiento generados, producto de las visitas realizadas por los entes de control. Incluir información actualizada en los demás componentes sobre la rendición de la cuenta anual consolidada.
TEMA: Presentación de Informes y Seguimientos de Ley Oficinas de Control Interno		
Cuadro relación de informes que se deben reportar a otras instancias de gobierno y organismos de control y el estado en que se encuentran dichos informes como: -Informe de Austeridad en el gasto -Informe Anual Evaluación por Dependencias -Informe atención prestada (PQRD) -Informe Derechos de Autor Software -Otros de su competencia de acuerdo a la normatividad aplicable a la entidad.	Normas aplicables	Soportes internos correspondientes.
TEMA: Claves de acceso y certificaciones de reporte a los diferentes aplicativos de reporte y seguimiento		
Información de las claves de acceso a los diferentes aplicativos de reporte y seguimiento a que haya lugar. (Sera responsabilidad del jefe de control interno entrante, gestionar el respectivo ingreso a los aplicativo dispuestos)	N/A	- Formulario Único de Rendición (FURAG) de la Función Pública. - Consolidador de Hacienda e Información Financiera Pública - CHIP de la Contaduría General de la Nación. -Entre otros informes que deban presentar dentro de su ejercicio
TEMA: Actas del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno		
Copia de las actas del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno desarrolladas durante el periodo de gestión 2022 a 2025, donde se relacione las decisiones tomadas en la misma.	Artículos 2.2.21.1.5 y 2.2.21.1.6 del Decreto 648 de 2017	Comités de Coordinación de Control Interno llevados a cabo en los periodos comprendidos en la gestión del Jefe de Control Interno

INFORMACION A REPORTAR EN EL ACTA	NORMA	FUENTE
<u>TEMA: Actas de Comités Departamentales Distritales o Municipales de Auditoría (solo para Jefes de Control Interno de Gobernaciones y Alcaldías)</u>		
Copia de las actas de Comités Departamentales, Distritales o Municipales de Auditoría desarrolladas durante el periodo de gestión 2021 a 2024, donde se relacione las decisiones tomadas en la misma.	Artículo 2.2.21.3.14 del Decreto 648 de 2017.	Comités Departamentales, Distritales o Municipales de Auditoría
<u>TEMA: Informes de entes de control de las últimas visitas efectuadas</u>		
- Copia del último informe o relación de aspectos importantes tratados por los entes de control en sus última(s) visita(s). - Recomendaciones desde el punto de vista de evaluador independiente.	Normas relacionadas	Informe(s) emitido(s) por los entes de control en su última(s) visitas

RECOMENDACIONES FINALES

1. Teniendo en cuenta que, tanto los procesos de nombramiento, como las acciones necesarias para la entrega del cargo por parte de los Jefes de Control Interno salientes, a la fecha no han iniciado, la presente circular busca que se incorporen los análisis requeridos de forma anticipada a la fecha de terminación del actual periodo que culmina el 31 de diciembre de 2025, de manera tal que el lapso de tiempo entre la salida de los actuales Jefes de Control Interno y los nuevos nombramientos para dar inicio al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029 sea el menor posible, con el fin de no afectar la continuidad en la gestión de las Oficinas de Control Interno.
2. Para los Jefes de Control Interno salientes, se debe precisar que el periodo fijo de 4 años establecido en el artículo 8° de la Ley 1474 de 2011, se trata de un periodo institucional no personal, por lo que no opera la regla de continuidad sino de desinvestidura automática, que les obliga a la separación inmediata del cargo al vencimiento de su periodo, sin que ello produzca abandono del cargo. En este caso aquellas personas que hayan sido nombradas en la última vigencia o anteriores, se enfatiza que su período culmina el 31 de diciembre de 2025.

Así las cosas, es necesario que los actuales Jefes de Control Interno durante la presente vigencia puedan ir avanzando en el alistamiento de información, con ocasión de la terminación de su periodo. Se debe precisar que, si a 31 de diciembre de 2025 no se tiene claridad sobre la persona que ocupará el cargo para el nuevo periodo con el propósito de adelantar un proceso de empalme, será necesario hacer entrega del cargo al Representante Legal de la entidad (Gobernador o Alcalde) según corresponda, y a la Oficina de Talento Humano de la entidad donde prestan sus servicios.

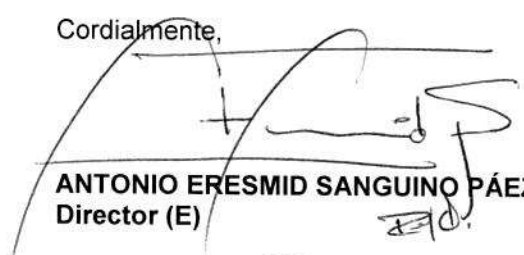
3. Para los Gobernadores y Alcaldes, como nominadores de los empleos de Jefe de Control Interno o cargo similar, tanto de su propia entidad, como de las entidades descentralizadas de su ámbito territorial, para el cumplimiento del principio de mérito, el cual busca que las capacidades, cualidades y perfil del aspirante sean los factores determinantes para el acceso al cargo, las acciones propuestas en el literal A de la presente circular, están referidas a la definición de mecanismos o procedimientos que permitan el análisis de varios perfiles, de acuerdo con los



Función Pública

requisitos establecidos en el Decreto 989 de 2020, esquema que aplicaría, tanto para las personas que aspiren a ocupar estos cargos, así como para los servidores que actualmente se encuentren en el desempeño del mismo y estén interesados en participar, toda vez que se trata de un nuevo nombramiento.

Cordialmente,


ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Director (E)

Revisó: Luz Daifenis Arango Rivera/Harold Herreño
Proyectó: Iván Arturo Márquez Rincón/Myrian Cubillos Benavides 

