



Resolución 035 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

RESOLUCIÓN 035 DE 2020

(Febrero 5)

Por medio de la cual se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño y de las competencias de los Jefes de Control Interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional y se deroga la Resolución No. 110 de 2016

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.21.4.4 y 2.2.21.4.5. y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.21.4.4 y 2.2.21.4.5 señala que, a los jefes de control interno, o quienes hagan sus veces, en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, se les aplicarán pruebas de conocimientos y de habilidades gerenciales que permitan medir su grado de actualización y el nivel de competencia en el cargo y se les evaluará el desempeño a través del instrumento que adopte este Departamento Administrativo.

Que mediante Resolución No. 110 de 2016 este Departamento Administrativo estableció los lineamientos para la evaluación del desempeño y de las competencias de los jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Que se hace necesario actualizar los lineamientos de la evaluación del desempeño de los jefes de control interno de la rama ejecutiva del orden nacional, para que estos respondan de manera más articulada a las dinámicas propias del ejercicio de los jefes de control interno y modificar la responsabilidad de la articulación de dicha evaluación en los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adopción del instrumento para la evaluación del desempeño. Adoptar como instrumento para valorar el desempeño de los jefes de control interno, o quienes hagan sus veces, el aplicativo en línea diseñado por este Departamento Administrativo.

ARTÍCULO 2. Evaluación del Desempeño. Se entiende por evaluación del desempeño el proceso que permite valorar la gestión del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, tomando en cuenta una serie de conductas y actividades a través de las cuales se valora si ha dado cumplimiento al propósitos y obligaciones relacionadas con el cargo, facilitando la retroalimentación y mejora de su quehacer.

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

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

- a) El representante legal
- b) El secretario general o quien haga sus veces
- c) Un miembro del equipo directivo, que pertenezca a las áreas misionales, seleccionado al azar por el jefe de talento humano o quien haga sus veces, en presencia de un testigo que dará garantía del proceso.

d) Un subalterno del jefe de control interno, seleccionado al azar por el jefe de talento humano o quien haga sus veces, en presencia de un testigo que dará garantía del proceso.

e) El jefe de control interno o quien haga sus veces

PARÁGRAFO. - En las entidades que cuente con Comité de Auditoría, sus miembros seleccionarán un integrante para la evaluación, quien reemplazará al miembro del equipo directivo.

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

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

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

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

ARTÍCULO 8. Notificación y Recursos. El jefe de talento humano o quien haga sus veces de la respectiva entidad, notificará el resultado de la evaluación, en nombre del representante legal.

Contra la evaluación procede el recurso de reposición ante el representante legal de la respectiva entidad, en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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

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

ARTÍCULO 10. Diseño y aplicación de pruebas de conocimientos y competencias gerenciales. La aplicación de las pruebas de conocimientos y habilidades gerenciales de que trata el Artículo 2.2.21.4.4 del Decreto 1083 de 2015, se efectuarán por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, cuando sea necesario evaluar el nivel de actualización de los conocimientos por cambios técnicos o normativos en los asuntos de Control Interno, así como el nivel desarrollo de competencias comportamentales.

La Función Pública informará la fecha de aplicación de dichas pruebas y los temas objeto de evaluación, a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, con una antelación mínima de dos (2) meses.

La presentación de las pruebas de que trata el presente artículo es de carácter obligatorio.

ARTÍCULO 11. Instrumento de evaluación para el otorgamiento de la prima técnica a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces. El instrumento de evaluación para el otorgamiento de la prima técnica, por evaluación del desempeño a los jefes de control interno es el establecido en la presente resolución.

La Función Pública habilitará el aplicativo previa solicitud del jefe de talento humano o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 12°. Vigencia y derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 110 de 2016.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 5 días del mes de febrero de 2020

FERNANDO GRILLO RUBIANO

Director

Proyectó: Diana Caldas-María del Pilar García

Revisó: Armando López

Fecha y hora de creación: 2026-02-17 09:48:22