



Función Pública

Concepto 574581 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20255000574581

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20255000574581

Fecha: 27/11/2025 09:33:11 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Aclaración necesidad conformación banco de hojas de vida para el nombramiento del jefe de control interno en entidades de la rama ejecutiva del orden territorial y área competente. Radicado No. 20252060707402 del 29 de octubre de 2025.

Cordial saludo.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual nos consulta si para el nombramiento del 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 territorial es recomendable conformar un banco de hojas de vida y que área es la competente para su recopilación, al respecto, a continuación, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, frente al nombramiento del Jefe de Control Interno es necesario recordar que la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", establece:

"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."

En cuanto a la calidad en la designación del jefe de control interno la Ley 87 de 1993, indica:

"ARTÍCULO 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 del texto)

En este sentido, para las entidades que cuentan con el cargo de Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces creado en la respectiva planta de personal, le informo que la Ley 1474 de 2011, “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”, modificó el texto de los artículos 11 y 14 de la Ley 87 de 1993, en el siguiente sentido:

“ARTÍCULO 8. DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL CONTROL INTERNO. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, que quedará así:

Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción.

Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador. (subrayado fuera del texto) (...).”

De acuerdo con la anterior disposición, los empleos o cargos de jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno que se encuentren creados en la planta de personal de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional son de libre nombramiento y remoción, y las del nivel territorial son de período fijo.

En este orden de ideas, se encuentra que la Ley 1474 de 2011 de rango legal y posterior estableció la forma de designar al jefe de la Unidad de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la cual se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial (Gobernador o Alcalde según el caso). Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador.

Ahora bien, dado que la norma se refiere a las entidades de la Rama Ejecutiva en el nivel territorial, es importante tener en cuenta la conformación de la Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional y territorial, para lo cual es necesario acudir a la Ley 489 de 1998, la cual establece lo siguiente:

“(…) ARTÍCULO 38.- Integración de la Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional. La Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional, está integrada por los siguientes organismos y entidades:

1. Del Sector Central:

a) La Presidencia de la República;

b) La Vicepresidencia de la República;

c) Los Consejos Superiores de la administración;

d) Los ministerios y departamentos administrativos;

e) Las superintendencias y unidades administrativas especiales sin personería jurídica.

2. Del Sector descentralizado por servicios:

a) Los establecimientos públicos;

b) Las empresas industriales y comerciales del Estado;

c) Las superintendencias y las unidades administrativas especiales con personería jurídica;

d) Las empresas sociales del Estado y las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios;

e) Los institutos científicos y tecnológicos;

f) Las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta;

g) Las demás entidades administrativas nacionales con personería jurídica que cree, organice o autorice la ley para que formen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

PARAGRAFO 1. Las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta en las que el Estado posea el noventa por ciento (90%) o más de su capital social, se someten al régimen previsto para las empresas industriales y comerciales del Estado.

PARÁGRAFO 2.- A demás de lo previsto en el literal c) del numeral 1 del presente artículo, como organismos consultivos o coordinadores, para toda la administración o parte de ella, funcionarán con carácter permanente o temporal y con representación de varias entidades estatales y, si fuere el caso, del sector privado, los que la ley determine. En el acto de Constitución se indicará al Ministerio o Departamento Administrativo al cual quedaren adscritos tales organismos. (...)

"(...) ARTÍCULO 39.- INTEGRACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Las gobernaciones, las alcaldías, las secretarías de despacho y los departamentos administrativos son los organismos principales de la Administración en el correspondiente nivel territorial. Los demás les están adscritos o vinculados, cumplen sus funciones bajo su orientación, coordinación y control en los términos que señalen la ley, las ordenanzas y los acuerdos, según el caso. (...)" (Subrayado fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, hacen parte de la Rama Ejecutiva territorial las Alcaldías y Gobernaciones como órganos principales de la administración central y en el nivel descentralizado se encuentran los establecimientos públicos; las empresas industriales y comerciales del Estado; las empresas sociales del Estado, las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios y las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta, así como otras entidades que se creen en este nivel.

Por lo tanto, para las Empresas Sociales del Estado (hospitales), así como otros establecimientos públicos (institutos de deporte, cultura u otros) le son aplicables los lineamientos en cuanto a nombramiento y los requisitos de estudio y experiencia, así como la evaluación de competencias comportamentales definidos en el Decreto 989 de 2020 que se explica más adelante. Para otras entidades como Empresas de Servicios Públicos aplica solo para aquellas oficiales (100% públicas) y para las mixtas que cuentan con capital público y privado, aplica siempre y cuando cuenten con capital público del 90% o más.

Una vez aclarado lo anterior, en lo que tiene que ver con el perfil, se debe señalar que el Decreto 989 de 2020 “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”, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.21.8.5. Requisitos para el desempeño del cargo 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 territorial. Para desempeñar el cargo 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 territorial se deberá acreditar los siguientes requisitos teniendo en cuenta las categorías de departamentos y municipios previstas en la ley, así:

Departamentos y municipios de Categoría especial y primera

- Título profesional

- Título de posgrado en la modalidad de maestría

- Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control,

o

- Título profesional

- Título de posgrado en la modalidad de especialización

- Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

Departamentos de Categoría segunda, tercera y cuarta

- Título profesional

- Título de posgrado en la modalidad de especialización

- Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

O

- Título profesional

- Sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

Municipios de Categoría segunda, tercera y cuarta

- Título profesional

- Título de posgrado en la modalidad de especialización

- Cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno

O

- Título profesional

- Cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

Municipios de Categorías quinta y sexta

- Título profesional

- Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno. (Subrayado fuera de texto)

PARÁGRAFO. Para desempeñar 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 territorial, únicamente se podrá aplicar en los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales, las equivalencias contempladas en el presente artículo y solo para aquellas categorías de departamentos y municipios en los que está prevista.

ARTÍCULO 2.2.21.8.6. Experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno. Se entiende por experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, dentro de las cuales están las siguientes: (Subrayado fuera de texto)

1. Medición y evaluación permanente de la eficiencia, eficacia y economía de los controles del Sistemas de Control Interno.
2. Asesoría en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de planes e introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.
3. Actividades de auditoría o seguimiento.
4. Actividades relacionadas con el fomento de la cultura del control.

5. Evaluación del proceso de planeación, en toda su extensión;

6. Formulación, evaluación e implementación de políticas de control interno.

7. Evaluación de los procesos misionales y de apoyo, adoptados y utilizados por la entidad, con el fin de determinar su coherencia con los objetivos y resultados comunes e inherentes a la misión institucional

8. Asesoría y acompañamiento a las dependencias en la definición y establecimiento de mecanismos de control en los procesos y procedimientos, para garantizar la adecuada protección de los recursos, la eficacia y eficiencia en las actividades, la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros y el cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales.

9. Evaluación de riesgos y efectividad de controles.

10. Las funciones relacionadas con el desempeño de la gestión estratégica, administrativa y/o financiera.

De acuerdo con el decreto en cita, para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial los requisitos para ocupar el cargo de Jefe o Asesor de Control Interno se asocian a las diferentes categorías municipales, por lo que en su caso para el municipio San Gil al ser de 5 categoría deben considerar los siguientes:

- Título profesional

- Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno.

En cuanto a la experiencia, dichos asuntos de control interno están referidos, tal como lo indica el artículo citado, a aquella experiencia adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno, las cuales pueden estar relacionadas con la medición al Sistema de Control de Interno, ejercicios de planeación en toda su extensión, desde su formulación hasta su evaluación, auditoría interna, así como la evaluación de riesgos en términos de la efectividad de los controles.

Como es posible analizar, es viable considerar otro tipo de cargos distintos el de Jefe de Control Interno para la valoración de experiencia, análisis que es responsabilidad del Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad donde se vaya a proveer este cargo.

Así mismo, deben tener en cuenta que, como parte de los requisitos para ocupar el cargo, el mismo Decreto 989 de 2020 define lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.21.8.3. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. *Previo a la designación en el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, al aspirante o aspirantes se les deberá evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo, a través de la práctica de pruebas.*

La evaluación de competencias de los aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que le informará al presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia.

En el nivel territorial se deberá evaluar las competencias por la misma entidad, o con la asesoría de entidades especializadas en la materia o con

el Departamento Administrativo de la Función Pública, de lo cual se le informará al gobernador o alcalde, respectivo, si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual se dejará evidencia. (Subrayado fuera del texto)

Parágrafo. Por regular este artículo unas competencias específicas y un procedimiento para su evaluación, para la provisión del empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, no le será aplicable el artículo 2.2.13.2.2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública.

Teniendo en cuenta lo anterior, en las entidades del nivel territorial existen 3 opciones, a fin de poder adelantar este proceso que hace parte de los requisitos para ocupar el cargo así:

- i) Que la administración acorde con sus capacidades evalúe directamente las competencias, esto implica contar con las pruebas que se deben aplicar y el personal idóneo en el área de Talento Humano para el análisis de resultados.
- ii) Puede asesorarse con entes especializados en esta materia, como pueden ser universidades u otras entidades con la experiencia en este tipo de pruebas.
- iii) Acudir a este Departamento Administrativo para adelantar dicha evaluación. Si acuden a esta opción, deben tener en cuenta lo definido en la Circular 01 del 29 de septiembre de 2021 emitida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno.

Es pertinente indicar frente a los lineamientos para la selección de las personas que ocuparán estos cargos, considerando que los Gobernadores y Alcaldes tienen la nominación del cargo en la Gobernación y Alcaldía (según corresponda) y otras entidades descentralizadas que cuenten con el cargo en la planta de personal, se debe indicar que, para adelantar estos nombramientos el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública” adicionó el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015 en el siguiente sentido:

“(…) Artículo 15. Adiciónese el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, con el siguiente inciso:

El nombramiento de estos servidores deberá efectuarse teniendo en cuenta el principio de mérito, sin perjuicio de la facultad discrecional de la que gozan las autoridades territoriales (...) (Negrita y subrayado fuera de texto).

En este mismo sentido, resulta relevante analizar el artículo 149 del Decreto Ley 403 de 2020¹, el cual tiene carácter general y es plenamente aplicable a todas las entidades del Estado, incluidas aquellas que no pertenecen a la Rama Ejecutiva. Dicho artículo establece:

“Artículo 149. Organización del control interno. De conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política todas las entidades del Estado deberán implementar un sistema de control interno encargado de proteger los recursos de la organización, y contar con una dependencia responsable de medir y evaluar la eficiencia y eficacia del sistema y la efectividad de los controles de forma permanente.

Para la designación del jefe de la dependencia encargada del control interno en los organismos y entidades del Estado, se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y el cumplimiento de los requisitos y competencias que fije la ley o reglamento.

Para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, el Gobierno Nacional fijará las competencias y requisitos específicos del empleo, teniendo en cuenta la naturaleza, especialidad y especificidad de las funciones (...).”.

De acuerdo con lo anterior, es procedente inferir la obligación de designar al jefe de control interno con base en los criterios de mérito, capacidad y experiencia, así como el deber de verificar los requisitos y competencias fijados por la ley o reglamento, son mandatos de aplicación general, es decir, para todas las ramas del poder público y estructura del Estado.

Este marco normativo desarrolla el principio de mérito como eje estructural del acceso al servicio público, señalando que dicho principio implica la valoración objetiva de las capacidades, aptitudes y competencias del aspirante, mediante procedimientos verificables y razonables que garanticen la idoneidad técnica y ética de quien ocupa un cargo público.

En consecuencia, la verificación de los requisitos de estudios y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones del órgano autónomo constituye una etapa necesaria, junto a los mecanismos definidos por el nominador para dar por cumplidos los criterios de mérito, capacidad y experiencia previstos en el artículo 149 del Decreto Ley 403 de 2020 y al artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015.

El mérito corresponde entonces al reconocimiento de las capacidades, formación, y experiencia de una persona para acceder a un cargo público a partir de una selección objetiva y busca garantizar que el ingreso se base en la idoneidad y competencias del aspirante, fundamentado generalmente en la evaluación de competencias técnicas y comportamentales asociadas al ejercicio del control interno. La capacidad debe entenderse como la idoneidad demostrada para ejecutar las funciones específicas del cargo, y la experiencia como aquella directamente relacionada con actividades propias del control interno, tales como la medición y evaluación del sistema, la asesoría a la alta dirección, la planeación institucional, la gestión del riesgo y las actividades de auditoría y seguimiento.

A partir de este marco legal y jurisprudencial, es claro que las diferentes entidades y organismos del Estado están obligados a desarrollar un procedimiento que permita verificar tanto el cumplimiento de requisitos mínimos como la valoración del mérito, capacidad y experiencia del aspirante, a través de mecanismos objetivos, documentados y acordes con los postulados constitucionales del artículo 209. La aplicación de los criterios de capacidad y experiencia exige valorar estrictamente la experiencia relacionada con actividades propias del control interno, conforme a la Ley 87 de 1993 y a las funciones inherentes al cargo, así como evaluar la idoneidad para ejecutar funciones de asesoría, seguimiento, auditoría, planeación y gestión del riesgo. Esta valoración es independiente del cumplimiento de los requisitos mínimos.

De conformidad con lo anterior, es importante que para el nombramiento de los Jefes de Control Interno en el orden territorial se atienda el principio del mérito, el cual busca que las capacidades, cualidades y perfil del aspirante sean los factores determinantes para el acceso al cargo, por lo tanto, en uso de la facultad discrecional los gobernadores y alcaldes deben establecer el procedimiento para la consecución de hojas de vida y disponer internamente los mecanismos para el análisis de requisitos y en este caso, para la evaluación de competencias, tal como se ha precisado en apartes anteriores, de manera tal que puedan dar aplicación a dicho principio de mérito y se garantice el cumplimiento frente a los requisitos de perfil (estudio, experiencia y competencias comportamentales), definidos en el Decreto 989 de 2020.

Ahora bien, dado que usted indaga por la oficina competente para aplicar el mecanismo, al respecto es pertinente señalar que el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, 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. (...)

De acuerdo con lo anterior, el análisis y certificación frente al cumplimiento de requisitos corresponderá al Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad donde se vaya a adelantar el nombramiento, para lo cual debe tener en cuenta la información suministrada a través de las certificaciones laborales y lo señalado en el artículo 2.2.21.8.6 del Decreto 989 de 2020 antes explicado, donde a partir de los aspectos allí desplegados, se indica que el análisis debe darse de manera amplia, considerando aquella experiencia adquirida en el ejercicio de empleos que

tengan funciones similares a las del empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno.

Por lo tanto, me permito aclararle que corresponde al Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad donde se vaya a adelantar el nombramiento llevar a cabo el análisis correspondiente y certificar el cumplimiento en los requisitos de experiencia, dado que este Departamento Administrativo carece de competencia para decidir sobre casos particulares.

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

Cordialmente,

LUZ DAIFENIS ARANGO RIVERA

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Datos de quien Proyectó Iván Arturo Márquez Rincón
Datos de quien Revisó Luz Daifenis Arango Rivera
Datos de Vo.Bo.
Código TRD 11302.8.2

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 21:48:25