



Función Pública

Concepto 55391 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000055391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000055391

Fecha: 16/04/2013 04:05:54 p.m.

Bogotá, D.C.,

REF.: VARIOS. Responsable de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno / Rol de la Oficina de Control Interno sobre la relación con los entes externos. Rad. 20139000006092.

En atención a su comunicación radicada en este Departamento con el número de la referencia, nos permitimos manifestar lo siguiente:

Sobre la evaluación del desempeño para el caso concreto de los Jefes de Control Interno, 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”, señaló lo siguiente:

“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.

PARÁGRAFO 1°. Para desempeñar el cargo de asesor, coordinador o de auditor interno se deberá acreditar formación profesional y experiencia mínima de tres (3) años en asuntos del control interno.

PARÁGRAFO 2°. El auditor interno, o quien haga sus veces, contará con el personal multidisciplinario que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del mismo. La selección de dicho personal no implicará necesariamente aumento en la

planta de cargos existente.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, la designación del Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades estatales de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional le corresponde al Presidente de la República, y para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control. No obstante, el cargo de jefe de control interno pertenece a la planta de la entidad respectiva, y quien conoce en primera instancia su desempeño y sus actividades es su jefe inmediato, por lo que se considera que será este último quien tiene la responsabilidad de evaluarlo.

Ahora bien, respecto de la evaluación del desempeño laboral, se concluye que la misma es propia de los empleados públicos de carrera administrativa; así mismo, la norma contempla que los empleados de libre nombramiento y remoción pertenecientes a la gerencia pública, deberán suscribir acuerdos de gestión y los demás empleados de libre serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican a los empleados de carrera, por parte del Jefe Inmediato del Evaluado.

Al respecto es importante recordar que el Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil No. 17 de 2008, *“Por el cual se señalan los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba”*, establece:

“ARTÍCULO 5º. RESPONSABLES DE EVALUAR: El responsable de evaluar será el jefe inmediato del empleado a evaluar. No obstante la entidad al desarrollar su sistema propio podrá establecer que el evaluador sea una Comisión Evaluadora.

Cuando el jefe inmediato del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o vinculado a través de nombramiento provisional, el jefe de la entidad conformará una Comisión Evaluadora, que actuará como un solo evaluador y en la cual participará el jefe inmediato y habrá siempre un empleado de libre nombramiento y remoción. De esta comisión podrán hacer parte quienes siendo funcionarios de carrera se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción a través de encargos o comisión.

La Comisión Evaluadora atenderá las funciones que como evaluador le correspondan de acuerdo con el numeral 7.5 del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO: En todos los casos, los responsables de evaluar deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.

Para efectos de la evaluación del desempeño laboral, los empleados de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de libre nombramiento y remoción.”(Subrayado fuera de texto)

Dicho Acuerdo fue derogado por el Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil No. 137 de 2010 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”*, que dispone:

“ARTÍCULO 7º. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. Tendrán la obligación de evaluar:

1. El jefe inmediato del evaluado.

2. La Comisión Evaluadora, la cual se conformará únicamente cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor con derechos de carrera o con nombramiento provisional. Éste y un funcionario de libre nombramiento y remoción actuarán como un solo evaluador. De esta comisión podrán hacer parte quienes, siendo empleados de carrera, se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Evaluadora asumirá las responsabilidades que corresponden al jefe inmediato del evaluado, en los términos del presente Acuerdo.

En los casos en que actúe la Comisión Evaluadora el recurso de reposición será resuelto por ésta y el de apelación por el superior jerárquico del jefe inmediato del evaluado.

3. Para efectos de la evaluación del desempeño laboral, los servidores de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de libre nombramiento y remoción.” (Subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que el jefe inmediato del jefe de control interno o quien haga sus veces debe evaluar el desempeño del servidor de acuerdo con el sistema especial de calificación de la Entidad, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establezcan los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar.

Conforme a lo anterior, la evaluación de desempeño es un instrumento que permite medir objetivamente el desempeño laboral de un servidor, proceso que, en criterio de esta Dirección, no le quita al Jefe de Control Interno autonomía u objetividad al momento de desarrollar sus funciones.

Sobre el papel del Jefe o Asesor de Control Interno respecto a los entes externos, explicamos que el Artículo 3 del Decreto 1537 de 2001, a la Oficina de Control Interno como elemento asesor, evaluador y dinamizador del Sistema de Control Interno le corresponde desarrollar los siguientes roles: asesoría en identificación y valoración del riesgo; acompañamiento y asesoría; evaluación y seguimiento, fomento de la cultura del autocontrol y relación con entes externos.

Sobre esta última función, este Departamento ha señalado que teniendo en cuenta que la Oficina de Control Interno es un componente dinamizador del Sistema de Control Interno, le corresponde facilitar los requerimientos de los organismos de Control Externo y la coordinación en los informes de la entidad.

Lo anterior quiere decir, que la Oficina de Control Interno cumple un rol como facilitador al interior y al exterior de la entidad sobre el flujo de la información, es decir, sirve como puente entre los entes externos y los de la misma entidad, para ello le corresponde como coordinadora, identificar la información pertinente a lo solicitado por el ente externo y los funcionarios idóneos para atender sus requerimientos.

Por consiguiente, frente a los entes externos el rol de la Oficina de Control Interno es eminentemente de facilitador, participando en los informes que le correspondan en virtud de sus otras funciones y que sea requerida por dicho ente.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

Julieta Vega Bacca / GCJ / 601 2013900006092

Código: F 003 G 001 PR GD V 2

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:22:12